

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA  
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA PRÁVA

Kolektivní smlouva v podmínkách průmyslového podniku  
Collective Agreement in Industrial Company

Student: Bc. Radomír Mikoláš

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Jana Martiníková, Ph.D.

Ostrava 2010

## Zadání diplomové práce

Student: **Bc. Radomír Mikoláš**  
Studijní program: **N6208 Ekonomika a management**  
Studijní obor: **6208T011 Ekonomika a právo v podnikání**  
Téma: **Kolektivní smlouva v podmínkách průmyslového podniku**  
**Collective Agreement in Industrial Company**

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
  2. Právní úprava kolektivních smluv
  3. Analýza vybraných kolektivních smluv
  4. Návrhy a opatření
  5. Závěr
- Seznam použité literatury  
Seznam zkratk  
Prohlášení o využití výsledků diplomové práce  
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

- ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. Přel. J. Koubek. 10. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007. 800 s. ISBN 978-80-247-1407-3.
- JAKUBKA, J.; HLOUŠKOVÁ, P.; HOFMANNOVÁ, E.; KNEBL, P.; SCHMIED, Z.; TOMANDLOVÁ, L.; TRYLČ, L. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2009*. 3. vyd. Olomouc: Anag, 2009. 1095 s. ISBN 978-80-7263-496-5.
- HRUŠKA, V. *Kolektivní smlouvy a vnitřní předpisy*. Praha: Grada Publishing, 2007. 284 s. ISBN 978-80-247-1987-0.

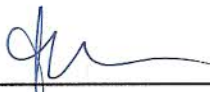
Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.


Vedoucí diplomové práce: **JUDr. Jana Martiníková, Ph.D.**

Datum zadání: 20.11.2009

Datum odevzdání: 30.04.2010



  
JUDr. Bohuslav Halfar  
vedoucí katedry

  
prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová  
děkanka fakulty

### **Místopřísežné prohlášení**

Místopřísežně prohlašuji, že jsem celou práci včetně všech příloh vypracoval samostatně a uvedl jsem veškerou použitou literaturu a další prameny.

Bc. Radomír Mikoláš

V Ostravě dne 22. dubna 2010

## **Poděkování**

Děkuji paní JUDr. Janě Martiníkové, Ph.D., vedoucí diplomové práce a panu Mgr. Ctiradu Václavínkovi, manažerovi oddělení lidských zdrojů, za odbornou pomoc.

## Obsah

1	Úvod.....	1
2	Právní úprava kolektivních smluv .....	3
2.1	Obecné aspekty řešené problematiky .....	3
2.2	Kolektivní smlouvy a kolektivní vyjednávání.....	6
2.2.1	Platnost a účinnost kolektivní smlouvy .....	6
2.2.2	Odborová organizace .....	8
2.2.3	Zaměstnavatel .....	13
2.2.4	Uzavírání kolektivní smlouvy.....	15
2.2.5	Řízení před zprostředkovatelem .....	19
2.2.6	Řízení před rozhodcem .....	20
2.2.7	Stávka.....	21
2.2.8	Výluka.....	25
2.2.9	Kolektivní smlouva vyššího stupně .....	26
2.3	Obsah kolektivní smlouvy .....	29
2.3.1	Závazek zaměstnavatele ke zvyšování mezd.....	29
2.3.2	Poskytování dovolené nad rámec zákona .....	30
2.3.3	Překážky na straně zaměstnance.....	30
2.3.4	Další obsahové náležitosti kolektivní smlouvy .....	32
3	Analýza vybraných kolektivních smluv.....	33
3.1	Stručná charakteristika jednotlivých společností .....	33
3.2	Porovnání obsahu jednotlivých kolektivních smluv – obecné seznámení .....	34
3.3	Rozbor všeobecných částí kolektivních smluv.....	36
3.4	Činnost odborové organizace .....	38
3.5	Zaměstnanci.....	44
3.6	Komunikace mezi společnostmi a odbory .....	46
3.7	Kolektivní vyjednávání, projednávání a spolurozhodování .....	47

3.8	Udržování smírů .....	49
3.9	Bezpečnost práce a ochrana zdraví.....	50
3.10	Podmínky zaměstnávání .....	52
3.11	Zaměstnanecké výhody.....	55
3.12	Pracovní doba.....	56
3.13	Závěrečná ustanovení.....	58
3.14	Shrnutí poznatků z kolektivní smlouvy A .....	59
4	Návrhy a opatření.....	60
4.1	Návrhy úprav I. části kolektivní smlouvy A a jiných aspektů působících na tuto oblast.....	60
4.2	Zaměstnanecké výhody, benefity .....	63
5	Závěr .....	66
	Seznam použité literatury .....	68
	Seznam zkratk a symbolů	
	Prohlášení o využití výsledků diplomové práce	
	Seznam příloh	

# 1 Úvod

Diplomová práce rozebírá problém kolektivních smluv vybraných průmyslových podniků, které mají zásadní význam pro český export. Rozbor vybraných kolektivních smluv a jejich porovnání se dá považovat v České republice za jedinečné. Jsem přesvědčen, že takové porovnání kolektivních smluv tří významných průmyslových společností jednoho oboru ČR ještě nebylo diplomovou prací provedeno. Problematika rozboru těchto kolektivních smluv v sobě skrývá značné asymetrie, co do vývoje, rozsahu a pravomocí jednotlivých stran kolektivního vyjednávání. V zásadě je možné rozdělit subjekty do dvou skupin. První společnost na českém území působí více než sto let. Její kolektivní smlouva z důvodu již zmíněné historie, vývojem odborové organizace, která vykazuje značnou sílu, je rozsáhlá a komplexní. Druhé dvě společnosti působí na území České republiky necelých deset let, proto i při tvorbě svých kolektivních smluv přistupují rozdílně. Jsou velmi obezřetné v poskytování značných výhod a pravomocí svým odborovým organizacím. Zaměstnanecké výhody také raději komponují do svých vnitřních předpisů, nežli by se k nim měli zavázat kolektivní smlouvou. Ze samotného textu kolektivních smluv můžeme vyčíst i vztah společností ke svým odborovým organizacím, spolupráci s nimi i způsob, jakým je využívají pro komunikaci ke svým zaměstnancům. Konfrontace jednotlivých smluv mě přinutila se zaměřit nejvíce na úpravu konkrétních ustanovení kolektivní smlouvy pro vybraného zaměstnavatele. Zaměřením této diplomové práce není pouze navrhnout opatření neodporující české legislativě, ale také posílit etické přístupy ke kolektivnímu vyjednávání.

***Cílem diplomové práce je evaluovat kolektivní smlouvy tří největších průmyslových podniků ve vybraném odvětví v České republice. Provést jejich porovnání a navrhnout vybranému podniku úpravu jeho kolektivní smlouvy, která povede k optimalizaci procesů při kolektivním jednání a lepšímu zacílení benefitů.***

Diplomová práce má za cíl sloužit i jako možný metodický dokument pro společnosti, jejichž kolektivní smlouvy jsou zde porovnávány. Získávání informací k rozboru a posouzení této problematiky bude probíhat několika metodami. Základem rozboru bude porovnání a analýza samotných kolektivních smluv. Tato základní metoda bude dále podpořena osobními konzultacemi s experty na problematiku kolektivního vyjednávání a kolektivních smluv ve vybraných společnostech a k ověření návrhu a doporučení bude použita adaptovaná delfská

metoda. Cílem uplatnění výše uvedených metod je optimalizace kolektivní smlouvy vybraného podniku, jak z pohledu vedení společnosti, tak zaměstnanců.



## **2 Právní úprava kolektivních smluv**

### **2.1 Obecné aspekty řešené problematiky**

Problematiku kolektivních smluv řadíme do odvětví pracovního práva. Kolektivní smlouva upravuje vztahy, ve kterých vystupují na jedné straně zaměstnavatelé a na druhé straně zaměstnanci, zastoupení odborovou organizací nebo sdružením odborových organizací. Sdružování zaměstnanců má jediný účel. Tím je zvětšení vyjednávací síly, až na úroveň rovnocenného jednacího partnera vůči zaměstnavateli, které jim umožňuje ovlivňovat rozhodování zaměstnavatele. Z druhého pohledu na věc, odborové organizace v podniku pomáhají řídicímu orgánu společnosti kontrolovat některé činnosti, jež by si podnikatel musel hlídat sám. Svým působením také značně přispívají ke zlepšování pracovněprávních podmínek a sociálního smíru v daných společnostech. Zaměstnatelé se také mohou sdružovat do organizací nebo sdružení zaměstnavatelů, především pro snadnější kolektivní vyjednávání na vyšším stupni.

Kolektivní vztahy v pracovním prostředí působí na dvě oblasti. Jednak na vznik kolektivních smluv, pomocí kolektivního vyjednávání, a jednak v druhé řadě na vztahy, jimiž se podílejí zaměstnanci na tvorbě rozhodnutí zaměstnavatele.

Právní úprava kolektivních smluv se řídí v České republice českými zákony a mezinárodními úmluvami. České právo upravuje sjednávání kolektivních smluv především zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů (dále ZoKV) a zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále ZP). 1. 7. 2005 vešla v účinnost novela ZoKV. Tato novela přináší nové možnosti odborovým organizacím a povinnosti zaměstnavatelům v oblasti uzavírání vyšších kolektivních smluv. Dále zákonem č. 83/1990, o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů, Listinou základních práv a svobod a Ústavou České republiky. Z mezinárodních pramenů nám zde zasahují: Mezinárodní pakt o občanských a politických právech, Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat, Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 98 o právu organizovat se a kolektivně vyjednávat, Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 135 o zástupcích zaměstnanců, Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, Evropská sociální charta, směrnice Evropského společenství, týkající se

oblasti pracovněprávních vztahů (směrnice o převodu podniku, směrnice o bezpečnosti práce, směrnice o hromadném propouštění a další).<sup>1</sup>

Významnou úpravou pro tvorbu kolektivních smluv je ZP, který nahradil starou právní úpravu zákoníku práce pocházející už z roku 1965, platnou až do 31. 12. 2006. Oproti starému ZP zavádí nový ZP jiný režim sjednávání smluvních vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Nový princip je: co není zakázáno je povoleno. Starý ZP měl opačné pojetí: co není dovoleno, je zakázáno. Tato novela významně přispěla k smluvní volnosti mezi zaměstnavateli, zaměstnanci a odborovými organizacemi.

Kolektivní smlouva může být uzavřena pouze mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, která zastupuje zaměstnance daného podniku. Jiné uzavření není možné, až na výjimky.

Výjimkou může být například uzavření vyššího stupně kolektivní smlouvy, kdy je smlouva uzavírána s více zaměstnavateli a s jednou nebo více odborovými organizacemi v odvětví. V případě uzavření vyššího stupně kolektivní smlouvy v odvětví je kolektivní smlouva závazná pro celé odvětví a vztahuje se na všechny subjekty v odvětví, i když u nich neexistuje odborová organizace. Od 1. 1. 2007 se kolektivní smlouvy vyššího stupně povinně archivují a zveřejňují na stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky<sup>2</sup> a ve Sbírce zákonů ČR<sup>3</sup>, tuto povinnost ukládá ZoKV.

U kolektivních smluv platí stejná zásada tvorby jako u zákonů. Kolektivní smlouva musí být ve svém určení dostatečně obecná, tzn. kolektivní smlouva nemůže dávat práva a povinnosti konkrétním jednotlivcům, ale musí se vztahovat na všechny zaměstnance v dané společnosti nebo odvětví, pokud se jedná o kolektivní smlouvu vyššího stupně.

Kolektivní smlouva tvoří významný dvoustranný právní úkon mezi zaměstnavateli a zaměstnanci v pracovněprávní oblasti. ZP stanoví případy, kdy je možno v kolektivní smlouvě rozšířit a zvyšovat pracovně právní nároky zaměstnanců. V této souvislosti je třeba zmínit, že pracovněprávní nároky zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy a vnitřních předpisů jsou náklady na dosažení, zajištění a udržení příjmu. Výdaje na tuto činnost jsou

---

<sup>1</sup> Martiníková (2008, str. 71)

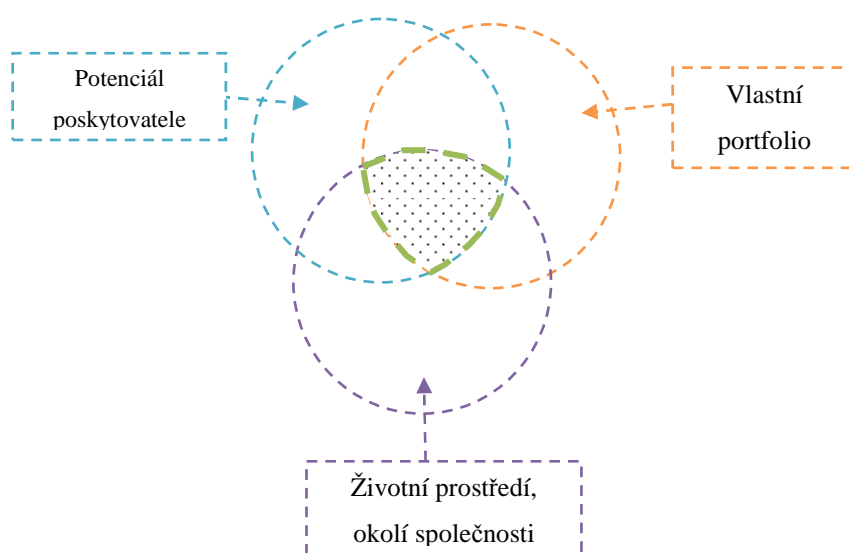
<sup>2</sup> <http://www.mpsv.cz/cs/3619>, staženo 12. 1. 2010

<sup>3</sup> <http://www.mpsv.cz/cs/3856>, staženo 12. 1. 2010

daňově uznatelné podle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů od roku 2007, v § 24 odst. 2 písm. j) bod 5.

Z ekonomického hlediska musíme chápat kolektivní smlouvu jako podpůrný materiál, který má za úkol co nejvíce rozvíjet minimálně tři dimenze potencionálu, a tím přispívat k maximálně efektivnímu využívání zdrojů a schopnosti, které se nacházejí v ně i mimo podnik. Na výkonnost podniku i samotných zaměstnanců působí i mimo hmotných složek odměňování i ty nehmotné, jenž nemusí být poskytovány jenom zaměstnavatelem, ale mohou vycházet z okolí kolem podniku, proto by kolektivní smlouva měla zohledňovat i další aspekty.

Příkladem může být schéma od Z. Mikoláše, který nám ukazuje působení potencionálu různých subjektů.



Obr. 2.1 Průnik vlastněného potenciálu<sup>4</sup>

Výsledkem průniku potencionálu je následná výkonnost celého podniku (zeleně šráfovaná oblast).

<sup>4</sup> Mikoláš (2006, str. 71)

## 2.2 Kolektivní smlouvy a kolektivní vyjednávání

Kolektivní smlouva je významný smluvní dokument, který je uzavírán mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, zastupující pracovníky podniku. Kolektivní smlouvy můžeme dělit na:

- *podnikové* – uzavírána mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací v rámci jednoho podniku.
- *vyššího stupně* – uzavřena mezi organizací zaměstnavatelů a odborovými organizacemi v rámci jednoho odvětví<sup>5</sup>.

Práva a povinnosti z uzavřené kolektivní smlouvy se vztahují na:

- *zaměstnavatele*, který jí uzavřel, případně i na zaměstnavatele, u něhož není uzavřena podniková kolektivní smlouva, ale podnikatel provádí svou podnikatelskou činnost v odvětví, ve kterém je účinný vyšší stupeň kolektivní smlouvy.
- *odborovou organizaci*, jež uzavřela podnikovou nebo vyšší kolektivní smlouvu
- *zaměstnance* podniku, u nichž byla uzavřena nebo se na ně vztahuje vyšší kolektivní smlouva.

Platí zásada, že kolektivní smlouva se vztahuje i na zaměstnance, kteří nejsou organizováni v odborové organizaci. Za tyto zaměstnance byla rovněž uzavřena kolektivní smlouva s odborovou organizací. Pokud je v podniku více odborových organizací, zaměstnavatel uzavírá kolektivní smlouvu se všemi odborovými organizacemi v podniku. Nedojde-li ke shodě při kolektivním vyjednávání mezi odborovými organizacemi, uzavírá zaměstnavatel kolektivní smlouvu s odborovou organizací, která má nejvíce členů.

### 2.2.1 Platnost a účinnost kolektivní smlouvy

Kolektivní smlouva se může uzavřít na dobu určitou, neurčitou nebo sjednat rozdílnou účinnost pro jednotlivé části smlouvy.

V roce 2007 rozšířil ZP možnost sjednávání kolektivních smluv na dobu neurčitou s výpovědní dobou, nejdříve však 6 měsíců od doby účinnosti, upraveno v §26 ZP. Účinnost kolektivní smlouvy začíná platit 1. dnem období, ve kterém byla kolektivní smlouva uzavřena. Výpověď kolektivní smlouvy se dá uplatit až po uplynutí 6 měsíců od její účinnosti,

---

<sup>5</sup> Odvětví jsou rozdělena Českým statistickým úřadem do Odvětvové klasifikace ekonomických činností – OKEČ.

a to písemně. Výpověď začíná běžet prvním dnem měsíce následujícího po doporučení výpovědi. Pokud kolektivní smlouva v sobě obsahuje podmínku pro výpověď kolektivní smlouvy, je nutné, aby byl v ní uveden nejzazší údaj o účinnosti kolektivní smlouvy, pokud je stanovena na určité období<sup>6</sup>.

Kolektivní smlouva je neplatná, pokud není uzavřena písemně a neobsahuje podpisy zúčastněných osob na stejném listě. Dále je neplatná v těch částech, jenž dávají zaměstnancům menší práva a povinnosti než vyšší kolektivní smlouvy a zákony vztahující se na danou problematiku.

S obsahem kolektivní smlouvy musí být seznámeni zaměstnanci signatáři kolektivní smlouvy nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření. Datum uzavření kolektivní smlouvy je velice důležité, jelikož rozhoduje, jakou právní úpravou se daná kolektivní smlouva bude řídit. V tomto ohledu jsou významná přelomová data například: 31. 12. a 1. 1. Rozdíl mezi novým právním předpisem a starým může být někdy velice významný pro jednotlivé rozpočty zainteresovaných organizací.

### ***Vnitřní předpisy***

Další možností, jak upravit nebo doplnit pracovněprávní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, je vnitřní předpis. Vnitřní předpis je interní jednostranný dokument vydaný zaměstnavatelem, který může stanovit mzdová, platová práva, popřípadě i jiná práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích.<sup>7</sup>

Vnitřní předpis nahrazuje kolektivní smlouvu u těch zaměstnavatelů, u nichž nepůsobí odborová organizace. Pokud v podniku již je podepsaná kolektivní smlouva, vnitřní předpisy mohou dále rozvíjet oblasti, kterých se kolektivní smlouva netýká, klasickým příkladem mohou být vnitřní mzdové předpisy.

Vnitřní předpis může rozvádět a zpřesňovat zákonné povinnosti zaměstnanců, ale nesmí jim stanovit nové povinnosti, nesmí být v rozporu s českou legislativou. Forma vnitřního předpisu musí být písemná. Obvykle se vydává na dobu jednoho roku. V případě, že

---

<sup>6</sup> Hruška (2007, str. 51)

<sup>7</sup> Jakubka (2009, str. 396)

některé jeho části jsou proměnlivějšího charakteru – odměňování, může být vydán i na kratší období než jeden rok.

Vnitřní předpis nabývá účinnosti v den, kdy byl vyhlášen, nebo od data v něm stanoveném. Nikdy nesmí nabýt zpětné účinnosti, jinak je neplatný. Neplatný je taky v těch oblastech, jež jsou v rozporu s českou legislativou nebo zaměstnancům přiznává menší práva než kolektivní smlouva nebo je v rozporu s individuální zaměstnaneckou smlouvou. K vydání vnitřních předpisů není třeba souhlas odborů ani v organizaci, kde existuje kolektivní smlouva.

Do patnácti dnů od zveřejnění vnitřního předpisu musí být s jeho obsahem seznámeni zaměstnanci organizace, ve které byl vydán. Archivace vnitřních předpisů je stanovena na deset let od skončení jeho platnosti.

### **2.2.2 Odborová organizace**

Odborová organizace je dobrovolné sdružení občanů, pro něž jsou charakteristické znaky:

- svoboda sdružování,
- cíl sdružování,
- koaliční nezávislost,
- vlastní stanovy a vlastní hospodaření,
- státní evidence.<sup>8</sup>

Svoboda sdružování znamená, že zaměstnanci si mohou zakládat odborové organizace za účelem své obhajoby a vstupovat do nich. Sdružovací svoboda vyplývá z Listiny základních práv a svobod (2/1993 Sb.) a je součástí ústavního pořádku České republiky. Odborové organizace mohou vznikat u jednoho zaměstnavatele nebo v rámci jednoho odboru dle statistiky OKEČ. Nevylučuje se možnost i více odborových organizací v rámci jednoho podniku.

Cílem sdružení je stálá obhajoba zájmu zaměstnanců, která bude respektovat sociální smír ve společnosti, nepovede k vyčerpání zdrojů ve společnosti a umožní její další rozvoj.

Koaliční nezávislost umožňuje odborům tvořit si vlastní koalice, jak na státní úrovni, federace a konfederace odborových svazů, tak na mezinárodní úrovni, a to v rámci jedné

---

<sup>8</sup> Martiníková (2008, str. 72)

společnosti (nadnárodní společnosti), tak na odvětvové úrovni. Příkladem může být International Trade Union Confederation<sup>9</sup> (ITUC) se sídlem v Bruselu, která sdružuje 175 milionů pracovníků ve 155 zemích a má 311 národních poboček, dalším příkladem může být European Trade Union Confederation<sup>10</sup> (ETUC), se sídlem v Bruselu. ETUC sdružuje 82 členských organizací z 36 zemí Západní, Centrální a Východní Evropy, které pokrývají 12 odvětví průmyslu.

Odborové organizace mají povinnost při svém vzniku vytvořit vlastní stanovy a v nich specifikovat svojí činnost. Nepodléhá kontrole jiným subjektem než vlastní správou svých členů. Další povinností odborů je hospodařit s vlastním rozpočtem, který je především tvořen příspěvky členů, ale může být tvořen i dary, či nemateriálním zabezpečením poskytnutým společností (kanceláře, technika, služební vozy).

Dalším zákonným požadavkem, jemuž odborová organizace podléhá, je registrace u Ministerstva vnitra České republiky. Její registrace je uskutečněna prvním dnem po doručení registrace na ministerstvo a ministerstvo nemůže její žádost odmítnout.

Odborové organizace jsou oprávněné jednat se zaměstnavatelem v pracovně právních vztazích a při kolektivním vyjednávání. Oprávnění odborové organizace nabývají na základě zákoníku práce, zákonu o kolektivním vyjednávání nebo kolektivní smlouvou, kterou jsou oprávněny k dalším možnostem. Za odborovou organizaci je oprávněn jednat orgán, který své pravomoci nabyl ze stanov odborové organizace.

Odbory disponují velkou pravomocí v oblasti kontroly nad zaměstnavatelem. Kontrolují dodržování pracovněprávních předpisů vyplývajících především ze zákoníku práce, předpisů o bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, o zaměstnanosti, dodržování vnitřních předpisů zaměstnavatele a kolektivní smlouvy, případně vyšších kolektivních smluv.

Z důvodu zajištění kontroly ve výše jmenovaných případech je zaměstnavatel povinen umožnit zástupcům odborů vstup na pracoviště, předat jim potřebné podklady, informace a zajistit součinnost při provádění kontroly. Zaměstnavatel je také povinen podat informace o tom, jak byly odstraněny nedostatky zjištěné kontrolou, a zda bylo přihlédnuto k návrhu opatření ze strany odborové organizace.

---

<sup>9</sup> <http://www.ituc-csi.org/-home-.html>, staženo 12. 1. 2010

<sup>10</sup> <http://www.etuc.org/>, staženo 12. 1. 2010

V oblasti kontroly bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je zaměstnavatel povinen odborové organizaci<sup>11</sup>:

- umožnit kontrolu stavu, jak zaměstnavatel dodržuje povinnosti v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u svých zaměstnanců a jestli soustavně vytváří podmínky pro bezpečnou a zdraví neohrožující práci,
- zajistit kontrolu zařízení a pracovišť zaměstnanců a provedení kontroly, jak zaměstnavatel hospodaří s ochrannými pracovními prostředky,
- prověřením řádného vyšetření pracovních úrazů,
- umožnit účast na zjišťování příčin a objasňování nemocí z povolání a pracovních úrazů,
- umožnit účastnit se projednávání o bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Dále zákoník práce ukládá povinnost státu hradit náklady vzniklé s výkonem kontroly v oblasti bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci odborovým organizacím.

Odborové organizace byly do roku 2007 oprávněny zaměstnavateli zakázat práci přesčas, v noci, která by ohrožovala bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců a také mohly závazným pokynem na zaměstnavateli požadovat odstranění závad na strojích, zařízeních a pracovních postupech, které by ohrožovali zdraví a život. Při nedodržení závazného pokynu, byly oprávněny zakázat další práci. Tato pravomoc byla zrušena Ústavním soudem ČR<sup>12</sup> s odkazem na značné překročení Dodatkového protokolu k Evropské sociální chartě. Tyto zákonné povinnosti by měly za následek neproporcionálnost a nadbytečnost, jelikož tyto povinnosti vyplývají zaměstnavateli již ze zákona<sup>13</sup>.

Odbory jsou povinny v těchto případech neprodleně informovat příslušné orgány kontroly podle oblastí, pod které spadají. Příkladem příslušných právních norem mohou být: zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, zákon č. 61/1988 Sb., o hornické činnosti, výbušninách a o státní báňské správě, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 18/1997 Sb., o mírovém využití jaderné energie a ionizujícího záření, ve znění pozdějších předpisů. Pokud zaměstnavatel s opatřením odborů nesouhlasil, musel se obrátit na příslušný orgán kontroly, ale až do jeho rozhodnutí se musel řídit zavedenými opatřeními, opatření platilo do roku 2007.

---

<sup>11</sup> Hruška (2007, str. 20)

<sup>12</sup> Nález Ústavního soudu ČR 11/2008

<sup>13</sup> Knebl (2009, str. 416)



Je-li po zaměstnavateli požadováno ZoKV nebo jinými zákony informování, projednávání, souhlas nebo dohodu s odborovou organizací, je tak povinen učinit i v případě, že u něj působí více odborových organizací. V takovém to případě je povinen informovat všechny stejně a nerozdílně. Další možností je dohodnout jiný způsob informování, projednávání nebo vyslovení souhlasu v kolektivní smlouvě.

Za zaměstnance jedná vždy ta odborová organizace, které je zaměstnanec členem. Pokud není zaměstnanec odborově organizován, jedná za něho odborová organizace s největším počtem členů u zaměstnavatele, pokud zaměstnanec sám neurčí jinak.

I když odborová organizace vystupuje v jednání se zaměstnavatelem jako partner v jednání, ZP § 276 odst. 2 stanoví, že zástupci zaměstnanců nesmějí být pro výkon své činnosti znevýhodněni nebo zvýhodněni ve svých právech, ani diskriminováni. Knebl ve svém komentáři uvádí preventivní účinek tohoto odstavce. Právo na nediskriminaci totiž náleží všem zaměstnancům, ale aby nedošlo ke střetu zájmu odborové organizace se zájmy zaměstnanců, zakazuje se zvýhodňování odborových funkcionářů. Pokud by došlo k zvýhodnění, každý zaměstnanec má právo na soudní opatření proti této činnosti<sup>14</sup>.

### ***Podmínky uvolňování členů odborů***

Členům odborové organizace přísluší pracovní volno pro výkon své funkce a další činnosti podle § 203 ZP. Tento paragraf pojednává o jiných úkonech v obecném zájmu, kam činnosti odborů patří. Pracovní volno přísluší funkcionářům odborové organizace případně i jiným zaměstnancům pro jiné úkony v obecném zájmu<sup>15</sup>:

1. přísluší s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku k výkonu funkce člena
  - a. orgánu odborové organizace podle tohoto zákona,
  - b. rady zaměstnanců nebo volební komise podle tohoto zákona, jakož i zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci podle tohoto zákona (§ 283 až 285),
  - c. vyjednávacího výboru nebo evropské rady zaměstnanců podle tohoto zákona (§ 288 až 298),

---

<sup>14</sup> Hloušková (2009, str. 367 – 368)

<sup>15</sup> Schmied (2009, str. 295 – 298)

- d. orgánu právnické osoby voleného za zaměstnance podle zvláštního právního předpisu<sup>16</sup>,
  - e. vyjednávacího výboru a člena výboru zaměstnanců podle zvláštního právního předpisu<sup>17</sup>.
- 2. přísluší k výkonu jiné odborové činnosti, zejména k účasti na schůzích, konferencích nebo sjezdech,
  - 3. přísluší k účasti na školení pořádaném odborovou organizací v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

Zaměstnanci a zástupcům odborové organizace je poskytnuta náhrada mzdy, a to ve výši průměrného výdělku pouze ve věcech, ke kterým se Česká republika zavázala v mezinárodních smlouvách. Schmied<sup>18</sup> uvádí ve svém komentáři, že poskytování náhrady mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku zaměstnavatelem se nadále zachovává v souvislosti s výkonem činnosti zástupců zaměstnanců a k účasti na školení pořádaném odborovou organizací v rozsahu 5 pracovních dnů. Závazek vyplývá z Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 135/1971, o ochraně zástupců pracovníků v podniku a úlevách, které jim mají být poskytnuty<sup>19</sup> a také z Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 140/1974, o placeném studijním volnu<sup>20</sup>.

### ***Zabezpečení odborové organizace***

Zaměstnavatel má podle §277 ZP povinnost zástupcům zaměstnanců zajistit na své náklady podmínky pro výkon jejich činnosti, podle svých provozních možností a v přiměřeném rozsahu zajistit místnosti s nezbytným vybavením, dále je zaměstnavatel povinen hradit nezbytné náklady na údržbu, technický provoz a náklady na potřebné podklady. Knebl ve svém komentáři uvádí, že problém může nastat, že zákon neuvádí, co musí být vše zaměstnavatel povinen poskytnout<sup>21</sup>. Problém může nastat také v případě, kdy

---

<sup>16</sup> Například § 200 obchodního zákoníku

<sup>17</sup> Zákon č. 627/2004 Sb., o evropské společnosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 307/2006 Sb., o evropské družstevní společnosti, ve znění zákona č. 126/2008 Sb.

Zákon č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev.

<sup>18</sup> Schmied (2009, str. 297)

<sup>19</sup> č. 108/2001 Sb. m.s., SDĚLENÍ Ministerstva zahraničních věcí o sjednání Úmluvy o ochraně zástupců pracovníků v podniku a úlevách, které jim mají být poskytnuty (Úmluva č. 135)

<sup>20</sup> č. 491/1990 Sb., SDĚLENÍ Federálního ministerstva zahraničních věcí o sjednání Úmluvy o placeném studijním volnu (č. 140)

<sup>21</sup> Knebl (2009, str. 369)

zaměstnavatel odborům zajistí prostory, které jsou mimo podnik nebo ve vzdálené lokalitě, případně těžko dostupné lokalitě od podniku.

Hruška ve své publikaci řeší problém odměňování zástupců odborové organizace, kteří byli z rozhodnutí odborové organizace uvolnění na plnou týdenní pracovní dobu nebo na její část. V kolektivní smlouvě by měl být dohodnutý rozsah pracovního volna s náhradou mzdy. Náhrada mzdy by se měla odvíjet od průměrné mzdy.

V praxi se obvykle používají dva způsoby placení náhrady mzdy<sup>22</sup>:

1. uvolněný funkcionář zůstane v zaměstnaneckém poměru po celou dobu uvolnění a náhradu mzdy mu vyplácí zaměstnavatel, včetně odvodu sociálního a zdravotního pojištění,
2. zaměstnavatel uvolněnému zástupci odborů platí sociální a zdravotní pojištění a také náhradu mzdy, ale tu si zpětně refunduje na odborové organizaci.

Refundace náhrady mzdy na odborové organizaci může být také dohodnuta v případě, že je člen odborové organizace krátkodobě uvolněn (účast na školeních, schůzích, konferencích).

Dalším zdrojem zabezpečení fungování odborové organizace jsou členské příspěvky. Kolektivní smlouva upravuje, jak jsou řešeny členské příspěvky. Mohou být vybírány členem odborové organizace, sráženy ze mzdy zaměstnavatele, přímo v jeho účtárně, anebo jiným dohodnutým způsobem. Pokud je dohodnuto strhávání členských příspěvků ze mzdy, je možno provádět podle §551 Občanského zákoníku, který upravuje dohody o srážkách ze mzdy a jiných příjmů. Dohoda o srážkách ze mzdy musí být písemná. Pokud jsou prováděny srážky ze mzdy zaměstnavatelem, měl by být dohodnutý i způsob kontroly odborové organizace nad tímto srážením, který bude vyplývat z místních podmínek.

### **2.2.3 Zaměstnavatel**

Zaměstnavatel je definován zákoníkem práce jako fyzická, či právnická osoba, která zaměstnává aspoň 1 fyzickou osobu v pracovně právním vztahu. Přitom zaměstnavatel vstupuje do pracovně právních vztahů svým jménem a na svou odpovědnost. Pokud je

---

<sup>22</sup> Hruška (2007, str. 59)

zaměstnavatelem stát – Česká republika, za něj vykonává práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích organizační složka státu, která vystupuje jako zaměstnavatel.

Může nastat i situace, že zaměstnavatelem se stane dítě. Vzniklou situaci upravuje zákoník práce ve svém § 10. Fyzické osobě vzniká způsobilost být zaměstnavatel – mít práva a povinnosti v pracovně právních vztazích narozením, ale způsobilost fyzické osoby k vlastním právním úkonům je možná až dosažením osmnácti let věku. Znamená to, že do 18 let fyzické osobě není dána možnost, například dávat výpovědi z pracovního poměru nebo uzavírat pracovní smlouvy. Situace je řešena opatrovníkem, který činí pracovně právní úkony za nezletilou osobu zaměstnavatele.

Zaměstnavatele jsou dle české legislativy pro účely kolektivního vyjednávání oprávněni sdružovat se a organizovat. Především je tento institut využíván při vyjednávání kolektivních smluv vyššího stupně a při sjednávání zaměstnaneckých benefitů. Významnou metodou pro zaměstnavatele při kolektivním vyjednávání je benchmarking<sup>23</sup>, kdy se zaměstnavatel snaží srovnat s nejlepším v oboru. Zaměstnavatel musí identifikovat základní konkurenční výhodu své společnosti, vlastnosti zdrojů a schopnosti jejich vlivu na výkonnost. Tyto předpoklady by měly být rozhodující pro určení výhod, které chce poskytnout svým zaměstnancům, aby si je udržel.

Jak nám ukazuje první tabulka, je pro zaměstnavatele důležité si předbíhat a snažit se udržet lidské zdroje, které jsou pro společnost unikátní a specifické.

**Tab. 2.1 Identifikace základů konkurenční výhody firmy**

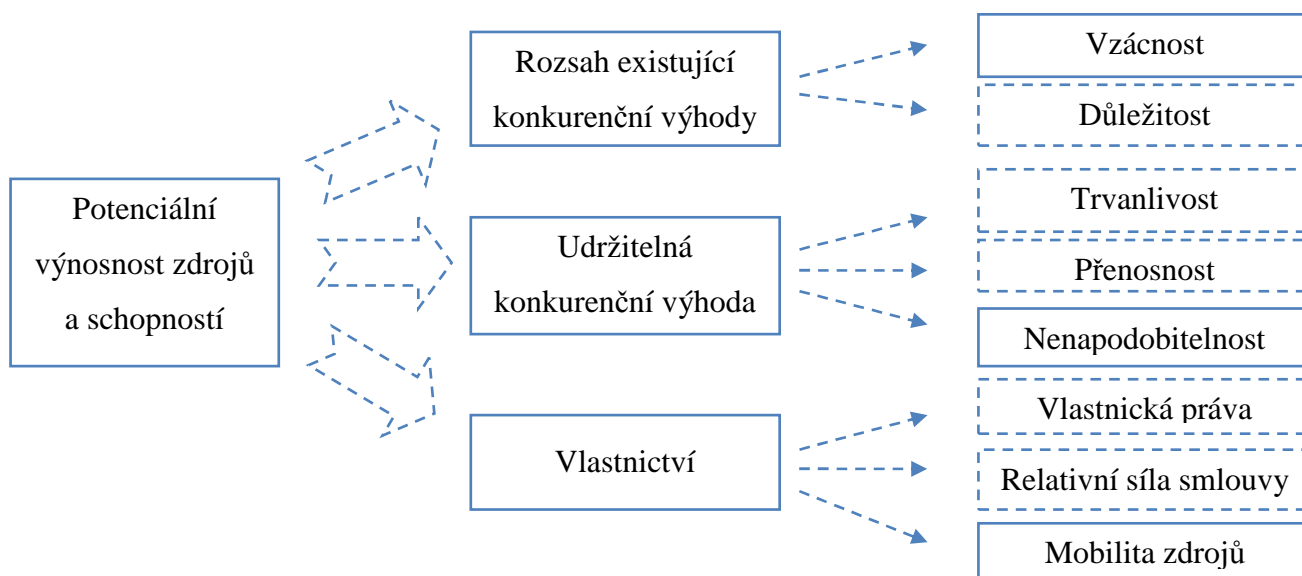
	Stejně jako konkurenti nebo lehce napodobitelné	Lepší než konkurenti a těžce napodobitelné	
<b>Zdroje</b>	Základní zdroje	Unikátní zdroje	<b>Základ pro konkurenční výhodu</b>
<b>Schopnosti</b>	Základní schopnosti	Specifické přednosti	

**Zdroj:** MIKOLÁŠ, Z. *Podnikání a podnik B.* s. 72

Tyto zdroje mohou tvořit, jak přidanou hodnotu pro podnik, tak sociální výhodu pro zaměstnance.

<sup>23</sup> Ulrich (2009)

Kromě konkurenční výhody firmy, jejich zdrojů a schopností by společnost měla provést identifikaci vlastností, schopností a výkonností jednotlivých svých zdrojů.



Obr. 2.2 Vlastnosti zdrojů a schopností a jejich vliv na výnosnost<sup>24</sup>

Z hlediska společnosti jsou nejdůležitější ty vlastnosti a schopnosti, které jsou vzácné, nenapodobitelné a zároveň mobilní. Tyto zdroje mají potenciál přinést společnosti nejvyšší výnosnost, proto by jim společnost měla vytvářet takové podmínky, kterými by byla schopna si je udržet. Z hlediska zaměstnanců, kteří jsou právě těmito žádanými „zdroji“, to přináší významnou výhodu při vyjednávání o kolektivní smlouvě.

## 2.2.4 Uzavírání kolektivní smlouvy

Uzavření kolektivní smlouvy vyplývá z kolektivního vyjednávání. Kolektivní vyjednávání začíná běžet podáním písemného návrhu kolektivní smlouvy nebo změny kolektivní smlouvy druhé smluvní straně. Vždy je nutná písemná podoba překládaného návrhu, či změny. Příjemce návrhu musí druhé straně písemně odpovědět do sedmi pracovních dnů od přijetí návrhu, pokud si strany nedohodnou jinou dobu. Jedná se o novou

<sup>24</sup> Mikoláš (2006, str. 73)

úpravu v zákoně o kolektivním vyjednávání, která vešla v platnost od 1. 1. 2007. Před novelizací platila zásada bez zbytečného odkladu.

Zaměstnavatel a odbory jsou povinny při kolektivním vyjednávání jednat a poskytovat si součinnost za předpokladu, že to bude s jejich oprávněnými zájmy.

Smluvní strany jsou povinny nejméně šedesát dnů před skončením platnosti kolektivní smlouvy začít jednat o nové, pokud není dohodnuto jinak. Stejná časová podmínka platí, je-li uzavřená kolektivní smlouva na dobu neurčitou s výpovědní dobou a smlouva se nachází ve výpovědní době, nebo pokud je v kolektivní smlouvě na dobu neurčitou stanoveno časové období pro možnost provádění změn. Smluvní strany se již v původní kolektivní smlouvě mohou domluvit, jak budou provádět změny a rozsah nové kolektivní smlouvy.

Nemělo by se při uzavírání kolektivní smlouvy zapomenout na část, která bude upravovat řešení sporů o uzavření kolektivní smlouvy, a také spory vzniklé z neplnění závazků z tohoto dokumentu. Pokud selžou běžné možnosti řešení sporů, je možné využít následujících způsobů řešení pomoci:

1. zprostředkovatelem,
2. rozhodcem,
3. stávkou,
4. výlukou.

Kromě těchto právních aspektů nesmíme zapomínat také na řídicí, vyjednávací schopnosti manažerů a sílu odborové organizace. Musíme si uvědomit, že obě strany většinou vcházejí do procesu vyjednávání se značnou dávkou nejistoty. Žádná ze stran přesně neví, jak silná bude vyjednávací síla protistrany. Netuší, jaké má druhá strana nastavené priority nebo jak velké ústupky bude schopna ve svém vyjednávání udělat.

Podle Armstronga<sup>25</sup> odbory nebo zástupci pracovníku si typicky při vyjednávání o mzdách stanoví tři body:

- cíl, kterého by chtěli dosáhnout,
- minimum, které přijmou,
- vstupní požadavek, o kterém se domnívají, že nejvíce napomůže k dosažení cíle.

---

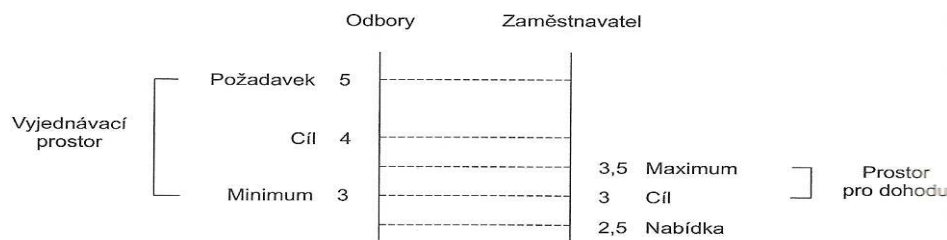
<sup>25</sup> Armstrong (2007, str. 647)

Také druhá strana, zaměstnavatelé, si definují tři obdobné body:

- cílovou dohodu, které by chtěli dosáhnout,
- maximum, které by byli připraveni poskytnout,
- vstupní nabídku, kterou předloží a která jim poskytne dostatečný prostor pro manévrování k dosažení jejich cíle.

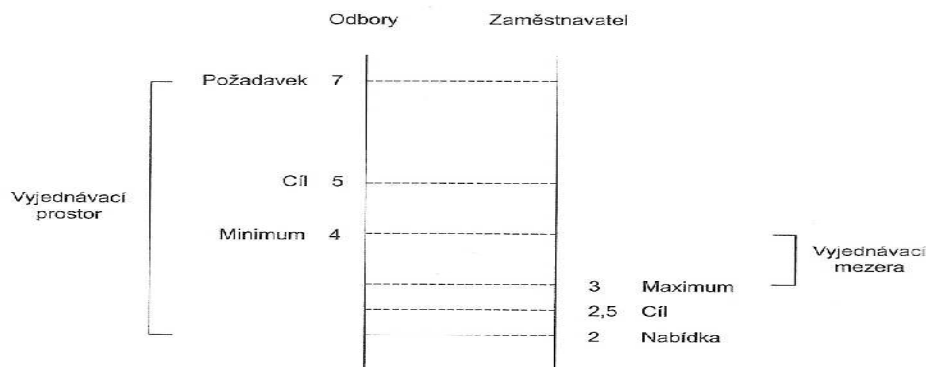
Ve svém důsledku, může situace vyústit v následující varianty.

1. Rozdíl mezi nároky odborů a ochotou zaměstnavatelů vytvoří vyjednávací prostor, kdy maximum jedné strany a minimum se nacházejí v průniku. V takovém případě je dohoda skoro jistá. Vzniká nám prostor pro dohodu, ukazuje obrázek níže<sup>26</sup>.



**Obr. 2.3 Vyjednávací prostor s prostorem pro uzavření dohody**

2. V opačném případě, kdy minimum odborů je výš než maximum zaměstnavatele. Mohou se očekávat velké problémy při uzavírání kolektivní smlouvy, jak nám naznačuje druhé schéma<sup>27</sup>.

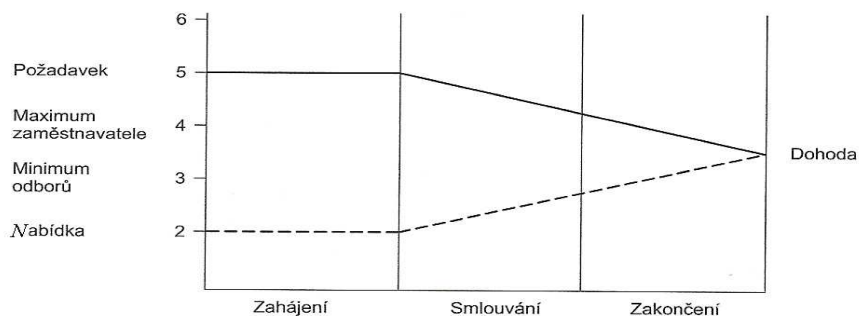


**Obr. 2.4 Vyjednávací prostor s vyjednávací mezerou**

<sup>26</sup> Armstrong (2007, str. 648)

<sup>27</sup> Armstrong (2007, str. 647)

Celý proces sbližování se nabídky zaměstnavatele a požadavků odborů můžeme zachytit graficky následovně.<sup>28</sup>



Obr. 2.5 Fáze vyjednávání

### Vyjednávací fáze<sup>29</sup>

1. Při **zahájení** vyjednávání protistrany používají různé taktiky, které Armstrong zachytil takto:
  - zahájit realisticky a postupovat umírněně,
  - odmítnout předložený návrh protistrany, ale nezablokovat přitom její schopnost manévrování,
  - zkoumat postoje, klást otázky, všimnout si chování a především pozorně naslouchat s cílem odhadnout silné, slabé stránky a taktiku protistrany, a to do jaké míry blafuje,
  - nedělat v této fázi vyjednávání žádné ústupky,
  - chovat se při diskusi o návrzích neutrálně a neosobně (příliš nemluvit).
2. Po fázi zahajovací následuje **smlouvací fáze**, ve které se strany snaží zmenšovat rozdíly v původních postojích a přesvědčit druhou stranu o důležitosti a závažnosti jejich návrhu, aby protistrana přistoupila i na jejich méně přijatelné podmínky. Strany většinou používají tyto taktiky (Armstrong):
  - vždy předkládat podmíněné návrhy: „Když vy uděláte tohle, tak my zvážíme, jestli uděláme tamto“,
  - nikdy nedělat jednostranné ústupky: „Když se my zavážeme k *a*, tak předpokládáme, že vy se zavázete k *b*.“
  - vyjednávat o všech podmínkách jako celku, ne probírat, jeden bod za druhým,
  - nechávat jednotlivé otázky otevřené, aby se neuzavřela možnost získat maximální užitek.

<sup>28</sup> Armstrong (2007, str. 647)

<sup>29</sup> Armstrong (2007, str. 650)



3. **Zakončení** záleží vždy na síle protistrany a odhadnutí síly jejich argumentů. Nabízejí se tyto možnosti vyústění (Armstrong):

- ustoupení od některých požadavků a přijetí dohody,
- uzavřít dohodu s vyloučením sporných otázek, nabídnutí uzavření sporných otázek v dodatku,
- shrnout celé vyjednávání, čeho bylo dosaženo, zdůraznit ústupky, míru pokroku v jednání a shrnout dosažené postoje,
- vytvořit hrozbu, že pokud nebude přijatá poslední nabídka nebo konečné požadavky, bude to mít závažné následky,
- nabídnout protistraně, aby si vybrala mezi dvěma možnostmi dalšího vývoje.

Konečná nabídka zaměstnavatele by měla být míněna vždy váženě a neměla by se již měnit. Proti této zásadě platí výjimka *qui pro quo*, ta znamená, že konečná pozice (nabídka) se dá změnit jen za předpokladů výměny vyjednávачů.

## 2.2.5 Řízení před zprostředkovatelem

Jednání před zprostředkovatelem je řízení, které není možné ze zákona minout. Může být vyvolané z podnětu jedné ze stran či obou. Řízení může být vyvoláno nejdříve 60 dnů od předložení písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy v případě, že se smluvní strany na jeho uzavření nedohodli.

Smluvní strany se mohou domluvit na osobě zprostředkovatele. Musí to být fyzická osoba, zletilá a způsobilá k právním úkonům. Pokud se sporné strany nedohodnou, je na návrh jedné ze stran přidělen zprostředkovatel Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky ze seznamu, který vede. Podmínky pro zápis do seznamu zprostředkovatelů u ministerstva:

- Fyzická osoba - zletilá, způsobilá k právním úkonům, bezúhonná, s ukončeným vysokoškolským vzděláním právnického, ekonomického směru, zapsaná v seznamu zprostředkovatelů a rozhodců vedeném ministerstvem,
- Právnická osoba – musí souhlasit s výkonem funkce, jejich předmět činností souvisí s výzkumnou, poradenskou, organizační činností v pracovněprávních, sociálních nebo mzdových oblastech a její pracovníci musí být vhodní pro výkon funkce zprostředkovatele.

Oba dva typy osob musí splňovat předpoklad řádného a nestranného výkonu činnosti zprostředkovatel.

Řízení před zprostředkovatelem začíná běžet přijetím žádosti zprostředkovatelem nebo doručením rozhodnutí o určení zprostředkovatele ministerstvem. Zprostředkovatel musí smluvním stranám písemně sdělit návrh řešení sporů do 15 dnů od začátku zahájení řízení, pokud si strany nedohodnou jinak. Řízení se považuje za úspěšně vyřešené, pokud navrhované řešení strany přijaly. Jestliže spor není vyřešen do 20 dnů od zahájení řízení nebo smluvní strany nepřijaly navrhované řešení, považuje se řízení před rozhodcem za neúspěšné.

Strany, i když je to neobvyklé, mohou při neúspěšném řešení sporů si společně zažádat ministerstvo o nového zprostředkovatele. Náklady na zprostředkovatele smluvní strany hradí rovným dílem, půl na půl. Hradí se především odměna zprostředkovatele, na které se s ním smluvní strany dohodly, nebo je zprostředkovateli stanovena odměna podle prováděcího předpisu.

Další možností, jak řešit spor při neúspěšném řízení před zprostředkovatelem, je řízení před rozhodcem, stávka nebo výluka.

### **2.2.6 Řízení před rozhodcem**

Řízení před rozhodcem nastupuje až v okamžiku neúspěšného řešení sporu před zprostředkovatelem. Sporné strany se musí dohodnout na řízení před rozhodcem a musí o něj písemně požádat rozhodce. Pokud rozhodce přijme žádost sporných stran, tak se tím započne dané řízení. Od roku 2007 byla nově do zákona o kolektivním vyjednávání doplněna povinnost smluvním stranám a rozhodci. Všichni účastníci řízení jsou si povinni poskytovat součinnost.

Nedohodnou-li se smluvní strany na řízení před rozhodcem a jedná-li se o pracoviště, na kterém není možné stávkovat, o přidělení rozhodce ve sporu týkajícího se kolektivního vyjednávání rozhodne Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR<sup>30</sup>. MPSV ČR vybere rozhodce ze seznamu rozhodců a zprostředkovatelů na návrhu jakékoliv ze stran. Řízení je započato doručením rozhodnutí rozhodci.

---

<sup>30</sup> Dále jen MPSV ČR

Rozhodcem může být pouze fyzická osoba způsobilá k právním úkonům a zapsána v seznamu rozhodců a zprostředkovatelů vedeného u MPSV ČR. Další podmínkou je, že rozhodce a zprostředkovatel nesmí být stejná osoba v jednom sporu o kolektivní smlouvě.

Rozhodce, jakož i zprostředkovatel, musí sdělit písemně smluvním stranám své rozhodnutí do patnácti dnů od začátku řízení. Doručení rozhodnutí se považuje za uzavření kolektivní smlouvy. Rozhodnutí rozhodce musí respektovat mantinely, které byly stanoveny návrhy kolektivních smluv jednotlivými stranami. Náklady na řízení před rozhodcem na rozdíl od řízení před zprostředkovatelem hradí MPSV ČR.

Proti rozhodnutí rozhodce je možné podat do patnácti dnů návrh na zrušení nebo změnu rozhodnutí k místně příslušnému krajskému soudu. Návrh se podává ke krajskému soudu strany, proti které návrh směřuje. Krajský soud rozhoduje usnesením, a to v prvním stupni. Proti usnesení není možné odvolání ani obnova řízení. Při rozhodování se soud řídí občanským soudním řádem.

Pokud by rozhodnutí rozhodce krajský soud zrušil a došlo by k novému řízení před rozhodcem, tak rozhoduje v téže věci stejný rozhodce, jehož rozhodnutí bylo zrušeno a je povinný respektovat právní názor soudu. Rozhodnutí rozhodce nabývá právní moci, pokud proti němu nebylo v době 15 dnů od jeho písemného doručení smluvním stranám, podán návrh na změnu, zrušení rozhodnutí u soudu, nebo byl tento návrh soudem zamítnut anebo bylo řízení před soudem zastaveno. Závazky z kolektivní smlouvy, která vznikla pravomocným rozhodnutím rozhodce, jsou soudně vymahatelné.

### **2.2.7 Stávka**

Stávka je krajní možnost, která slouží k uzavření kolektivní smlouvy. Stávkovat se může v přesně vymezeném období. Stávka je přípustná, pokud nedojde k úspěšné dohodě mezi smluvními stranami při řízení před zprostředkovatelem a strany se nedohodly na řízení před rozhodcem.

Druhy stávek, které jsou v českém právu přípustné:

- stávka na podporu podnikové kolektivní smlouvy,
- stávka na podporu kolektivní smlouvy vyššího stupně,
- solidární stávka.

Stávka je částečné nebo úplné odmítnutí práce zaměstnanci v podniku. Solidární stávka je částečné nebo úplné odmítnutí práce na podporu požadavku zaměstnanců, kteří stávkují, na podporu uzavření své kolektivní smlouvy. Účastníkem stávky je zaměstnanec, který souhlasí se stávkou, a zaměstnanec, jenž se ke stávce připojil, v tomto případě se považuje za účastníka až ode dne, kdy se ke stávce připojil.

O rozhodnutí o stávce a o jejím vyhlášení, ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy může učinit pouze odborová organizace. Další podmínkou pro vyhlášení stávky je hlasování zaměstnanců, aby stávka byla schválena, musí se účastnit hlasování minimálně polovina zaměstnanců a z toho musí se stávkou souhlasit minimálně 2/3 z nich. Je to změna platná od roku 2007. Před tímto rokem muselo se stávkou souhlasit minimálně 50 procent všech zaměstnanců podniku. Ve svém důsledku se novelou od roku 2007 značně mění poměr souhlasících zaměstnanců podniku jenom na 1/3 ze všech zaměstnaných, což značně změnilo situaci při kolektivním vyjednávání. Z hlasování o stávce musí odborová organizace pořádat zápis s výsledkem hlasování.

Při rozhodování o stávce na podporu vyššího stupně kolektivní smlouvy platí totožná pravidla jako při vyhlašování stávky na podporu podnikové kolektivní smlouvy. Platí pouze předpoklad, že stávku mohou vyhlásit pouze zaměstnanci podniku, kterých se kolektivní smlouva vyššího stupně týká.

Odborová organizace musí zaměstnavateli oznámit konání stávky minimálně tři dny předem jejím konání. Oznámení musí být písemné a obsahovat<sup>31</sup>:

- kdy bude stávka zahájena,
- důvody stávky,
- cíle stávky,
- počet účastníků a seznam pracovišť, která budou stávkou ochromena.

Pro některé zaměstnance platí zákaz účastnit se stávky. Při hlasování o stávce se také tito zaměstnanci nesmí započítávat do celkového počtu zaměstnanců. Těmito zaměstnanci jsou<sup>32</sup>:

- zaměstnanci zdravotnických zařízení, sociální péče, jestliže by došlo k ohrožení života a zdraví občanů,

---

<sup>31</sup> Hruška (2007, str. 34)

<sup>32</sup> Hruška (2007, str. 35)

- zaměstnanci obsluhy jaderných elektráren, zařízení se štěpným materiálem, zařízení rozvodů a plynovodů,
- soudci, prokurátoři, příslušníci ozbrojených sil, ozbrojených sborů, zaměstnanci při řízení a zabezpečování letového provozu,
- příslušníci sborů požární ochrany, zaměstnanci závodních jednotek požární ochrany, členové záchranných sborů zřízených podle zvláštních předpisů pro příslušná pracoviště, zaměstnanci zabezpečující telekomunikační provoz, pokud by stávkou došlo k ohrožení života, zdraví občanů nebo majetku,
- zaměstnanci, kteří pracují v oblastech postižených živelnými událostmi, ve kterých byla příslušnými státními orgány vyhlášena mimořádná opatření.

Zaměstnanci, kteří se nechtějí účastnit stávky, nesmí být podle §18 ZoKV nuceni k účasti ve stávce, a zároveň zaměstnancům, kteří se chtějí účastnit stávky, nesmí být jim bráněno v účasti. Odborová organizace je zároveň povinná zajistit bezproblémový a bezpečný přístup a odchod z pracoviště těm pracovníkům, kteří se stávky neúčastní a chtějí pracovat. Zároveň platí, že nesmí být pracujícím zaměstnancům jakkoliv vyhrožováno ze strany stávkujících. Odbory jsou pouze oprávněny jednat s nestávkujícími o možnosti přerušení práce. Při stávce musí odborová organizace poskytnout zaměstnavateli součinnost při zabraňování vzniku škod na majetku, který by mohl být stávkou ohrožen.

Zákon o kolektivním vyjednávání stanoví, kdy je stávka nezákonná<sup>33</sup>:

- stávce nepředchází jednání před zprostředkovatele (mimo solidární stávku),
- stávka je nebo není vyhlášena po nebo v průběhu řízení před rozhodcem, nebo po podpisu kolektivní smlouvy,
- stávka byla vyhlášena, zahájena za jiných podmínek než stanovuje § 17 ZoKV,
- zahájená nebo vyhlášená stávka z jiných důvodů než jsou povoleny v §16 ZoKV,
- solidární stávka, kterou zaměstnavatel účastníkům nemůže s ohledem na hospodářskou návaznost zaručit, že ovlivní průběh, výsledek stávky pracovníků, na jejichž podporu byla solidární stávka vyhlášena,
- stávka v případě branné povinnosti státu v době mimořádných opatření,
- dále je nezákonná u zaměstnanců, kteří nesmí ze zákona stávkovat.

---

<sup>33</sup> Hruška (2007, str. 35)

Proti nezákonné stávce může být podán návrh na zrušení nezákonné stávky ke krajskému soudu. Návrh na nezákonnost stávky nemá odkladný účinek a mohou ho podat pouze vyjmenované osoby (zaměstnavatel, prokurátor nebo organizace zaměstnavatelů). Místní příslušnost k soudu se určuje podle sídla odborové organizace. Soud věc posuzuje v prvním stupni. Soud při svém rozhodování postupuje podle občanského soudního řádu.

Při stávce stávkující nemají nárok na mzdu ani na náhradu mzdy, pouze se jejich absence na pracovišti považuje za omluvenou. Takto se postupuje až do pravomocného rozhodnutí soudu o nezákonnosti stávky. Po rozhodnutí soudu o nezákonnosti stávky se absence posuzuje za neomluvenou. Zaměstnanci, který se neúčastní stávky je zaměstnavatel povinen zajistit práci, pokud ji nelze zajistit, náleží zaměstnanci náhrada platu ve výši průměrného výdělku. Jestliže zaměstnanec během tohoto období vykonává hůře placenou práci, je mu zaměstnavatel povinen dorovnat mzdu do výše průměrného výdělku. Tak stanoví § 19 ZoKV.

Pokud vznikne během stávky, která je vyhlášena v souladu s platnou legislativou, škoda výlučně přerušením práce, jak na straně zaměstnavatele nebo zaměstnance, účastníkem stávky, tak se postupuje podle občanského zákoníku. Při nezákonné stávce odpovídají odbory, které stávku vyhlásily, za škodu vzniklou zaměstnavateli. Při náhradě škody se postupuje podle občanského zákoníku, tak stanoví § 23 odst. 4 ZoKV.

Zaměstnanci, kteří žádají o poskytnutí hmotné nouze nebo sociální služby, se při jejich posouzení žádosti nepřihlíží ke ztrátě, která vznikla stávkou. V průběhu stávky se zaměstnavateli zakazuje nahrazovat stávkující zaměstnance, najímáním nových zaměstnanců na jejich místo. Hlavní oblastí tohoto porušení se týká profesí, jako jsou strojvůdci, řidiči, či piloti. Tyto náhrady jsou zakázány.

Stávka se ukončuje doručením písemného oznámení odborové organizace, která stávku vyhlásila, o ukončení stávky zaměstnavateli, a to bez zbytečného odkladu.

### 2.2.8 Výluka

Výlukou se chápe úplné nebo částečné zastavení práce zaměstnavatelem. Pro vyhlášení výluky musí být splněny všechny požadavky jako pro vyhlášení stávky. Znamená to, že může být vyhlášena až po neúspěšném řízení před zprostředkovatelem, pokud nebylo zahájeno řízení před rozhodcem, a zároveň ještě nebyla podepsaná nová kolektivní smlouva. Jedná se o krajní prostředek, jehož cílem je uzavření kolektivní smlouvy.

Zaměstnavatel je povinen nejméně 3 dny předem oznámit zaměstnancům a odborové organizaci plánovanou výluku. Dále je povinen odborové organizaci ve stejné lhůtě sdělit rozsah, cíle, důvody a jmenovitý seznam zaměstnanců, proti kterým je plánovaná výluka, a to písemně.

Nezákonnost výluky je stanoven podobně jako u stávky. Nezákonná výluka je charakterizována takto<sup>34</sup>:

- nepředcházelo-li jí jednání před zprostředkovatelem (výjimkou je výluka při solidární stávce),
- byla vyhlášena nebo pokračuje po zahájení řízení před rozhodcem nebo po uzavření kolektivní smlouvy,
- nebyla vyhlášena zaměstnavatelem z důvodu uvedených v paragrafu 27 ZoKV,
- vyhlášena za branné pohotovosti státu,
- vyhlášena v době mimořádných opatření,
- vyhlášena na zaměstnance zdravotnických zařízení a zařízení sociální péče, které by mohlo zapříčinit ohrožení života, zdraví občanů,
- vyhlášena na zaměstnance obsluhy jaderných elektráren, zařízení se štěpným materiálem, ropovodů a plynovodů,
- vyhlášena na sbor požární ochrany, zaměstnance závodních jednotek požární ochrany, členů záchranných sborů zřízených podle zvláštních předpisů pro příslušná pracoviště a zaměstnance zabezpečující telekomunikační provoz, které by mělo za následek ohrožení života, zdraví nebo majetku občanů,
- vyhlášena na zaměstnance pracující v oblastech zasažených živelnými událostmi, na něž byla stanovenými statutárními orgány vyhlášena mimořádná opatření.

---

<sup>34</sup> Hruška (2007, str. 37)

Návrh na nezákonnost výluky upravuje § 21 zákona o kolektivním vyjednávání. Podmínky pro podání návrhu na nezákonnost výluky jsou totožné s podmínkami na nezákonnost stávky. Rozdíl je pouze v osobách oprávněných podat návrh na nezákonnost výluky, těmito osobami jsou: odborová organizace a prokurátor.

Nemožnost práce zaměstnance u zaměstnavatele během výluky se posuzuje jako překážka na straně zaměstnavatele a zaměstnanci náleží náhrada mzdy ve výši poloviny průměrného výdělku. Škody vzniklé během výluky se posuzují podle občanského zákoníku stejně jako u stávky. Za škody vzniklé v důsledku výluky se neodpovídá ani jedna ze stran straně druhé.

Nároky na sociální zabezpečení a nemocenské pojištění nejsou výlukou vůbec postiženy, to znamená, že se posuzují jako by výluka vůbec nebyla. Výše příjmu dosaženého během výluky se nezapočítává do rozhodného období důchodového pojištění. Na rozdíl od stávky se při výluce při zjišťování příjmů pro posouzení poskytnutí hmotné nouze a sociálních služeb přihlíží k poklesu příjmů.

Výluka končí, pokud zaměstnavatel, jenž vyhlásil výluku, jí ukončí a bezodkladně písemně informuje odbory a zaměstnance, proti kterým výluku uplatnil.

### **2.2.9 Kolektivní smlouva vyššího stupně**

Rok 2005 byl velmi významný pro kolektivní smlouvy vyššího stupně, jelikož od tohoto roku vešla v platnost novela ZoKV, která ukládá zaměstnavatelům povinnost, pro jejichž obor je uzavřena kolektivní smlouva vyššího stupně, řídit se touto smlouvou, i když u nich neexistují odbory.

Významná je také možnost smluvních stran podat návrh MPSV, aby provedlo zápis do Sbírky zákonů ČR s prohlášením, že kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná i pro zaměstnavatele, jejíž činnost je zařazena v daném odvětví podle Odvětvové klasifikace ekonomických činností (OKEČ), kterou spravuje Český statistický úřad.

Novela z roku 2005 měla zrovnoprávnit zaměstnance ve stejném odvětví, protože se někteří kolektivně vyjednávající zaměstnavatelé bránili přiznat svým zaměstnancům stejné nebo podobné zaměstnanecké výhody, které byly v daném odvětví standardní. Neposkytující zaměstnavatelé tím získávali konkurenční výhodu nižšími náklady na pracovní sílu ve stejném odvětví.



Pokud je vyšší kolektivní smlouva uzavřena, MPSV uveřejní se ve Sbírce zákonů ČR sdělení o<sup>35</sup>:

- organizaci zaměstnavatelů, kteří v odvětví, v němž se navrhuje rozšířit závaznost kolektivní smlouvy vyššího stupně, zaměstnávají největší počet zaměstnanců,

nebo,

- příslušným vyšším odborovým orgánem, kterým v odvětví, v němž se navrhuje rozšířit závaznost kolektivní smlouvy vyššího stupně, jedná za největší počet zaměstnanců.

Uvedené parametry se posuzují k poslednímu dni kalendářního čtvrtletí, když Český statistický úřad zveřejní údaje o celkovém počtu zaměstnanců v daném odvětví.

ZoKV stanovuje předepsané náležitosti návrhu na rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně:

- písemný,
- podepsaný smluvními stranami na stejném listě,
- označení, že jde o kolektivní smlouvu vyššího stupně,
- na jaké odvětví a zaměstnavatele se tato smlouva vztahuje.

Dále musí obsahovat<sup>36</sup>:

- seznam zaměstnavatelů, pro které je kolektivní smlouva vyššího stupně závazná, celkový počet jejich zaměstnanců, seznamy zaměstnavatelů, kteří jsou členy ostatních organizací zaměstnavatelů v tomtéž odvětví, celkové počty jejich zaměstnanců a kódy podle OKEČ,
- celkový počet zaměstnanců, za které jedná příslušný vyšší odborový orgán (jedná ten odborový orgán, který v odvětví sdružuje nejvíce zaměstnanců), seznam zaměstnavatelů, u kterých tento orgán působí prostřednictvím odborového orgánu, celkový počet zaměstnanců, počet zaměstnanců, za něž jedná jiný vyšší odborový orgán, který působí ve stejném odvětví, seznam zaměstnavatelů, u kterých tento orgán působí prostřednictvím odborového orgánu, počet jejich zaměstnanců a jejich kód odvětví podle OKEČ.

---

<sup>35</sup> Hruška (2007, str. 39)

<sup>36</sup> Hruška (2007, str. 39)

Kromě těchto údajů jsou povinny smluvní strany kolektivní smlouvy vyššího stupně k návrhu pro zápis do Sbírky zákonů ČR ministerstvu dodat v písemné a elektronické podobě znění této smlouvy. Organizace zaměstnavatelů je povinná písemně sdělit MPSV, případně na žádost i jiné organizaci zaměstnavatelů, která působí ve stejném oboru činnosti, počet zaměstnavatelů s jejich názvy, které zastupuje a celkový počet zaměstnanců, kteří jejich zaměstnavatele zaměstnávají. To samé musí sdělit vyšší odborový orgán MPSV a jinému vyššímu orgánu, na požádání, jež působí ve stejném oboru.

Dále ZoKV v § 7 odst. 7 stanoví, že pokud nejsou v návrhu nesplněny náležitosti stanovené v odst. 4 § 7, vyzve MPSV smluvní strany k odstranění nedostatku, případně k doplnění návrhu. K tomuto úkonu smluvním stranám stanoví přiměřenou lhůtu na opravu svého návrhu. Pokud by lhůta stanovenou MPSV nebyla dodržena, hrozilo by smluvním stranám nevyhlášení návrhu ve Sbírce zákonů ČR. Nesplní-li smluvní strany podmínky MPSV, MPSV jim po uplynutí stanovené lhůty zašle vyjádření, že se jejich návrhu nevyhovuje.

Pokud jsou všechny podmínky splněny, MPSV zašle bez zbytečného odkladu, nejdříve do patnácti dnů, sdělení do Sbírky zákonů, kde uvede obsah kolektivní smlouvy vyššího stupně, taky zde uvede, na jakých místech je možno se s touto kolektivní smlouvou seznámit, popřípadě, jestli se rozšiřuje na další podniky a podnikatele. S kolektivní smlouvou vyššího stupně se lze seznámit na úřadech práce a také úřady práce mají povinnost umožnit dálkový přístup k těmto smlouvám. Kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná od prvního dne následujícího měsíce po vyhlášení sdělení ve Sbírce zákonů. Vyšší kolektivní smlouva se nevztahuje na tyto zaměstnavatele<sup>37</sup>:

- na které byl nejpozději ke dni účinnosti prohlášen konkurs,
- kteří ke dni účinnosti zaměstnávají více než 50 % fyzických osob se zdravotním postižením,
- kteří ke dni účinnosti zaměstnávají méně než 20 zaměstnanců,
- u kterých ke dni účinnosti došlo k mimořádné události<sup>38</sup>, jejíž následky ke dni účinnosti trvají,
- pro které je závazná jiná kolektivní smlouva vyššího stupně.

---

<sup>37</sup> ZoKV, §7a

<sup>38</sup> § 2 písm. b) zákona č. 239/200 Sb., o integrovaném záchranném systému a o změně některých zákonů, ve znění zákona č. 320/2002 Sb.

Kolektivní smlouvy vyššího stupně a rozhodnutí rozhodce musí být zástupci zaměstnavatelů předáno k uložení na MPSV. Uložení se oznamuje ve Sbírce zákonů a ministerstvo je bez zbytečného odkladu povinno smlouvu zveřejnit na svých internetových stránkách. Povinností MPSV je za stanovený poplatek povinno udělat žadateli stejnopis kolektivní smlouvy vyššího stupně. Smluvní strany jsou povinny archivovat kolektivní smlouvy vyššího stupně minimálně pět let od konce jejich účinnosti.

## 2.3 Obsah kolektivní smlouvy

### 2.3.1 Závazek zaměstnavatele ke zvyšování mezd

Jedním ze způsobů jak sjednávat mzdu, popřípadě její růst může být upraven v kolektivní smlouvě. Častým důvodem sporů a prodlužování kolektivního vyjednávání v organizaci je zapříčiněno především vyjednáváním o mzdovém vývoji pro další období.

K nárůstu mzdy se může zaměstnavatel zavázat dvěma základními způsoby<sup>39</sup>:

- růstem reálné mzdy,
- růstem nominální mzdy.

**Reálná mzda** vyjadřuje koupěschopnost zaměstnance. Množství výrobků a služeb, které si za svojí nominální mzdu může koupit. V České republice se koupěschopnost obyvatelstva posuzuje podle indexu spotřebitelských cen (CPI), který čtvrtletně zveřejňuje Český statistický úřad. Index CPI je následně podkladem pro zvyšování mzdy zaměstnavatelem.

Při zvyšování **nominální mzdy** se zaměstnavatel zavazuje, že mzdu zvýší o určité procento. Záleží na jednotlivých dohodách, jak bude následné zvýšení nakonec vypadat. Zaměstnavatel se může zavázat, že zvedne základ mzdy (jednotlivé položky mzdy) o určité procento nebo, že zvedne mzdu globálně (základ mzdy + příplatky, prémie, odměny). Následná dohoda, záleží na schopnostech jednotlivých vyjednávacích týmů a hospodářské situaci podniku.

---

<sup>39</sup> Hruška (2007, str. 165. a str. 59)

### 2.3.2 Poskytování dovolené nad rámec zákona

Zákoník práce v § 213 odst. 1 je ustanovena minimální dovolená v délce 4 týdnů<sup>40</sup>, záleží na zaměstnavateli, jestli ve vnitřních předpisech, pracovním řádu ustanoví delší. Možnou další úpravou délky dovolené je také dohoda o délce dovolené v kolektivní smlouvě.

### 2.3.3 Překážky na straně zaměstnance

Zákoník práce stanoví souhrnně několik obecných zásad, podle kterých se překážky v práci řídí:

- pokud je překážka v práci známá dopředu, musí být zaměstnavateli v dostatečném předstihu nahlášena,
- zaměstnanec je povinen prokazovat zaměstnavateli svou překážku v práci,
- náhrada mzdy nebo platu zaměstnanci nepřísluší, pokud se po skončení pracovního volna nevrátí zpět do práce a zamešká značnou část své směny. Dovoluje se sčítání kratších zmeškání,
- pokud byl zaměstnanec uvolněn z pracovního poměru z důvodu obecného zájmu, musí mu zaměstnavatel uhradit náhradu mzdy nebo platu, pokud nebylo se zaměstnancem dohodnuto upuštění od náhrady.

Překážky v práci na straně zaměstnance dělí zákoník práce na dva základní typy:

- důležité osobní překážky,
- jiné důležité osobní překážky v práci,
- překážky v práci z důvodu obecného zájmu,
- jiné úkony v obecném zájmu.

#### ***Důležité osobní překážky***

§191 ZP upravuje důležité osobní překážky na straně zaměstnance. Zaměstnanec je zaměstnavatelem omluven po dobu jeho dočasné nepřítomnosti z důvodu pracovní neschopnosti, karantény - nařízení podle zvláštního předpisu, mateřské nebo rodičovské dovolené, ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti nebo z důvodu, kdy fyzická osoba, která o dítě pečuje, musí ho doprovázet na vyšetření, ošetření ve zdravotnickém zařízení, které nebylo možno absolvovat mimo pracovní dobu zaměstnance.

---

<sup>40</sup> Odst. 2 až 3 § 213 ZP je uvedena jiná délka zákonné dovolené pro speciální povolání.

### ***Jiné důležité osobní překážky v práci***

Pro oblast kolektivní smlouvy jsou značně důležité jiné důležité osobní překážky v práci. O těchto překážkách pojednává § 199 ZP, ten definuje jiné překážky v práci, pro něž nemůže zaměstnanec konat svou práci negativním způsobem. Jsou to ty osobní důležité překážky v práci, které nejsou definované v § 191 ZP. Přiznává zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu od zaměstnavatele, právo na osobní volno i podíl odborovým organizacím na rozhodování. Kromě případů stanovených v ZP, zákoník práce odkazuje na nařízení vlády č. 590/2006 Sb., které stanovuje případy nároků na čerpání a s ním spojenou minimální délku volna.

Pracovní volno podle ZP se poskytuje národnímu expertovi do institucí EU nebo jiné mezinárodní vlastní organizace, do mírové nebo záchranné operace nebo za účelem humanitární pomoci v zahraničí. Zaměstnanci v těch případech kromě pracovního volna přísluší náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci písemné potvrzení o poskytnutí pracovního volna a jeho délce. Pracovní volno nesmí přesáhnout dobu 4 roků.

**Příloha č. 2:** Okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci podle nařízení vlády č. 590/2006 Sb.

### ***Překážky v práci z důvodu obecného zájmu***

ZP překážky v práci z důvodu obecného zájmu vyjmenovává následovně a poskytuje se ze strany zaměstnavatele pracovní volno v nezbytném rozsahu: výkon veřejných funkcí, občanských povinností, jiných úkonů v obecném zájmu, pokud činnost nelze provádět mimo pracovní dobu. Náhrada mzdy v těchto případech zaměstnancům nepřísluší.

### ***Jiné úkony v obecném zájmu***

Jsou stanovené ZP nebo jiným speciálním zákonem. Zákoník práce je dělí na dvě skupiny:

- s náhradou mzdy - § 203 odst. 2 písm. a,
- bez náhrady mzdy - § 203 odst. 2 písm. b a následující.

Více bych se této oblasti ve své diplomové práci nevěnoval, jelikož nemá přímý vliv na kolektivní smlouvu a kolektivní vyjednávání.

### 2.3.4 Další obsahové náležitosti kolektivní smlouvy

Řada zaměstnavatelů chápe kolektivní smlouvu do značné míry, jako určení pravidel „hry“ mezi nimi a odborovými organizacemi. Proto upřednostňují a lpí na obecné části kolektivní smlouvy, které popisuje a rozpracovává účel, základní principy kolektivní smlouvy, práva a odpovědnosti společnosti i odborů, platnost a účinnost kolektivní smlouvy, činnosti odborů v organizaci, komunikaci mezi společnostmi a odbory, úpravu kolektivního vyjednávání, projednávání, spolurozhodování, stávky, výluky, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a hlavně udržování smíru ve společnosti. Další významnou obsahovou skupinu, jež tvoří kolektivní smlouva je vymezení mezd ve společnosti, zaměstnaneckých výhod, pracovní doby. V průběhu času narůstá kolektivní smlouva o další ustanovení, mezi nejtypičtější patří tabulka se mzdovými tarify, rozpis prémie, které mohou zaměstnanci získat po splnění pravidel nebo nehmotných složek, části mzdy.

Pro nové společnosti, které mohou ovlivnit do značné míry tvorbu kolektivní smlouvy, dbají na to, aby byla kolektivní smlouva přijatelné délky, po obsahové stránce kompletní a zároveň, co nejpřehlednější. Není totiž nejdůležitější, aby kolektivní smlouva byla právně dokonalá, ale aby její obsah pochopili všichni zaměstnanci v závodě, a to až na nejnižších pozicích. V dříve existujících společnostech se ovšem mohou objevovat detailně rozpracované oblasti, které řeší otázky pravidel výkladu kolektivní smlouvy, postupů při vyřizování stížností, definice pojmů, a dokonce i vnitřní předpisy, jež jsou její nedílnou součástí.

Z důvodu značného rozsahu obecného vzoru kolektivní smlouvy nepřikládám jej k diplomové práci, jelikož by byl výrazně překročen limitovaný počet stran této práce. Proto uvádím odkazy na publikace související s touto problematikou: Hruška, V. - Kolektivní smlouvy a vnitřní předpisy, která ve své čtvrté části uvádí obecný vzor kolektivní smlouvy (str. 229 až 259) a dokument Kolektivní vyjednávání aneb uplatnění rovnosti mužů a žen v praxi vytvořený Českomoravskou konfederací odborových svazů, jež obsahuje obecný vzor kolektivní smlouvy (str. 29 až 103).

Další vymezení pojmů, které jsou použity v následující části práce a nejsou zde uvedeny, jsou považovány za všeobecně známé, popřípadě, z důvodu rozsahu práce, již jím nemohla být věnována větší pozornost v teoretické části, jsou obsaženy v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, případně v zákoně č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.

### **3 Analýza vybraných kolektivních smluv**

Poznatky, které byly získány v teoretické části, budou podkladem pro racionalizaci kolektivní smlouvy společnosti A, jejímž cílem bude vytvoření přehlednějších a jednoznačnějších vztahů mezi zaměstnavatelem A a odborovou organizací a zároveň přehodnocení systému odměňování.

Z důvodu ochrany obchodního tajemství a důvěrných informací, které by se mohly vyskytnout v této diplomové práci, budou zaměněny informace související identifikací subjektů za velká písmena. Toto opatření je použito na žádost zainteresovaných společností. Místo názvu společností, odvětví, ve kterém podnikají, a jiných významných údajů jsou použita označení velkými písmeny, s nimiž bude státnicová komise, oponent i vedoucí diplomové práce seznámeni. Pro analýzu kolektivních smluv bude jako základ použita kolektivní smlouva společnosti A, kterou budu srovnávat s ostatními společnostmi a zároveň budu zohledňovat jejich dobu trvání na českém území.

#### **3.1 Stručná charakteristika jednotlivých společností**

Charakteristika se bude týkat tří velmi známých a významných společností nejen na evropském kontinentu. Prostřednictvím svých mateřských společností jsou i důležitými hráči ve světovém dění v odvětví D. Jejich podíl na českém HDP je značný, dá se říci, že jsou tahouni českého exportu. Srovnáním jejich vlastníků získáme seskupení organizací, které českou společnost obohacují kulturními, ekonomickými, manažerskými i jinými právními pohledy na stejnou problematiku. Je proto možné, že se jednotlivé kulturní odlišnosti budou promítat nejen do stylu vedení společnosti, ale také do vztahu k zaměstnancům a struktuře kolektivních smluv.

Společnost A je ze všech společností na českém území nejmladší. Byla založena v roce 2006 a v současné době zaměstnává okolo 2600 zaměstnanců, zároveň je 4. nejlepší v celosvětovém prodeji ve svém oboru. Domovským státem mateřské společnosti je K. Pokud se jedná o organizaci A, je to 100 % česká firma založená na našem území, respektující zdejší právní normy. Významnou skupinu pracovníků z hlediska rozhodovacích pravomocí zde tvoří K, proto nesmíme zapomenout tuto skutečnost zohlednit při dalším rozboru. Z tohoto důvodu bych rád odkázal na svou bakalářskou práci, ve které provádím komparaci dvou kulturně

odlišných manažerských stylů. Založení odborové organizace se uskutečnilo v roce 2008. Základní odborová organizace byla založena necelými třemi desítkami zaměstnanců.

Společnost B nám svým stylem a průběhem svého vzniku do značné části připomíná předchozí organizaci. Na českém území byla založena v roce 2002. Firma B je založena několika mateřskými společnostmi, které ji zřídily jako joint-venture. Všechny tři mateřské podniky vlastní v této založené organizaci svůj podíl, a to v poměru 50 % společnost N a 50 % seskupení společností O. Ve firmě můžeme sledovat nezanedbatelný vliv L kultury, který se podepisuje nejen na kolektivní smlouvě, ale také na práci s regionem. Odborová organizace byla podobě jako předchozí založena až 2 roky po vzniku samotné společnosti.

Třetí v pořadí je společnost C, tato firma působí na českém území více než 100 let, pokud započítáme do její historie i její předchůdce. Je součástí koncernu, který v sobě sdružuje celkem devět organizací a jako jediný ze svých evropských konkurentů v průmyslu D dosáhl za rok 2009 zisku<sup>41</sup>. Nemalý podíl na tomto výsledku měla i námi zkoumaná společnost C. Při zkoumání její kolektivní smlouvy musíme brát ohled na to, že už má plně rozvinutou odborářskou strukturu. U zaměstnavatele C působí celkem 3 odborové organizace. Z toho největší působí na hlavním závodě a další 2 působí po jedné ve zbylých dvou výrobních závodech. Struktura odborových organizací je zde závodově orientovaná. Na rozdíl od předchozích dvou organizací, kolektivní smlouva C se vztahuje i na pracovníky její vysoké a střední školy, učiliště, ubytovny, kantýn, vývojového centra, polikliniky, letiště, domov mládeže a ne jenom na operátory výroby a administrativní pracovníky, jako u předchozích dvou společností.

### **3.2 Porovnání obsahu jednotlivých kolektivních smluv - obecné seznámení**

Kolektivní smlouvu společnosti A budeme v dalších částech srovnávat s ostatními společnostmi, na začátek proto provádím srovnání obsahu kolektivních smluv, která budou následně východiskem pro další kapitoly této diplomové práce, pro větší přehlednost v příloze číslo 3 uvádím obsahy kolektivních smluv organizací A, B, C.

---

<sup>41</sup> KOLÁB, V. Automobilky prodělaly miliardy eur. *Hospodářské noviny*. 1. března 2010, s. 17.



Kolektivní smlouvy námi zvolených tří společností můžeme dle rozsahu rozdělit na dvě skupiny. Kolektivní smlouvy společností A a B jsou méně obsáhlé. Kolektivní smlouva společnosti A má rozsah 21 stran ve formátu A5 a odkazuje na vnitřní předpisy. Společnost B má již větší rozsah kolektivní smlouvy, celkový počet je 49 stran ve formátu A5. C má v tomto směru nejkomplexnější a neucelenější kolektivní smlouvu, do značné míry přebírá úkol vnitřních předpisů, na něž se společnosti A a B odkazují. Její rozsah činí 108 stran a 4 strany příloh. Jedná se o velmi komplexní dokument.

Dále bych jednotlivé kolektivní smlouvy rozdělil podle postojů jednotlivých společností k nim a způsobu použití při své práci se zaměstnanci. Organizace A i B chápou kolektivní smlouvy jako základní dokument, který má za úkol stanovit základní způsoby komunikace mezi nimi a odborovými organizacemi a odkázat na další ustanovení ve vnitřních předpisech, popřípadě v zákonech. Zakládají si proto na jejich stručnosti, přehlednosti, aby kolektivní smlouvy byly srozumitelné pro všechny zaměstnance. Rozdíl mezi těmito dvěma kolektivními smlouvami můžeme nalézt v kolektivní smlouvě společnosti C. Celý dokument je zde pojat jako komplexní řešení dané problematiky. Odborová organizace se tímto dokumentem snaží minimalizovat zásahy společnosti do bilaterálních vztahů a zabraňuje společnosti jednostranné opatření, například formou vnitřních předpisů, které by jednostranně upravovaly oblasti v kolektivní smlouvě neobsažené.

Porovnáním obsahu jednotlivých kolektivních smluv vysledujeme značné shody mezi společnostmi A a B, můžeme v tomto případě vycházet z přesvědčení, že po obsahové stránce se jedna společnost mohla inspirovat druhou. Pokud se zaměříme na společnost C, zjistíme, že jejich 108 stran kolektivní smlouvy se rozkládá do 7 bodů a 4 přílohy. Těmito sedmi body společnost a odbory vyzdvihují základní témata, která na začátku kapitoly rozpracovávají až na dalších 9 podbodů a na závěr kapitol přidávají navíc přílohy kapitol. To znamená, že kolektivní smlouva má ve skutečnosti víc příloh než jenom 4 uvedené v obsahu. Důvodem, proč k takovému postupu společnost přistoupila, je jednodušší a přehlednější aktualizace klíčových údajů uvedených v kapitolách i podkapitolách. Základní ustanovení zůstává neměnné, aktualizují se pouze přílohy. Pokud se podíváme na účinnost kolektivních smluv, jež nám také souvisí s výše uvedeným obsahem, pochopíme logiku stavby kolektivních smluv společností A, B. Společnost B má nastavenou účinnost kolektivní smlouvy na dobu jednoho roku od 1. dubna do 31. března, je to proto, že první ¼ roku už může odhadovat vývoj ekonomických ukazatelů pro dané období, zároveň má nastaveno v obecném ustanovení, že

první část: práva a povinnosti se automaticky prodlužují o další rok, pokud jedna ze stran nenavrhne minimálně 90 dnů před koncem účinnosti jejich změnu. Společnost A řeší tu samou situaci jinak. První ustanovení: práva a povinnosti společnost uzavírá s odborovou organizací na dobu 2 let, zatímco část druhá: podmínky zaměstnávání jsou uzavřené na dobu pouze 1 roku. Snaží se tím organizace A stabilizovat principy kolektivní smlouvy. Firma C má také odlišnou konstrukci účinnosti kolektivní smlouvy než smlouvy dvou předchozích zaměstnavatelů. Kolektivní smlouva C je uzavírána na dobu 5 let a jsou v ní přesně vyjmenované okruhy, ke kterým se mohou v průběhu její platnosti činit dodatky. Pravidla pro kolektivní jednání a tvorbu dodatků určuje jednací řád pro kolektivní vyjednávání, jež je součástí kolektivní smlouvy.

*Prvním rozбором obsahu kolektivní smlouvy A a jejím porovnáním s ostatními docházím k závěru, že bude nutné rozšířit kolektivní smlouvu A v části I. – práva a povinnosti a specifikovat v ní ustanovení o stávce a pravidla stávky.*

### **3.3 Rozbor všeobecných částí kolektivních smluv**

V části označené všeobecná část kolektivních smluv, věnuji pozornost rozborům podstatných náležitostí vybraných kolektivních smluv mimo témata zabezpečení odborových organizací a benefitů přiznaných kolektivní smlouvou zaměstnancům, tyto oblasti jsou upraveny v samostatných podkapitolách.

#### **Práva a povinnosti**

##### ***Účel***

Do práv a povinností zařazuje uvedená skupina společností účel kolektivních smluv (společnost C má tuto oblast nazvanou Všeobecná ustanovení). V účelu smluv společnosti A i B společně se svými odborovými organizacemi deklarují udržování, zlepšování pracovních podmínek, zvyšování produktivity a zároveň, že budou usilovat o udržení dobrých, otevřených a harmonických vztahů, které budou budovány na vzájemné důvěře a uznávání společných cílů. Zároveň si společnosti vytyčují pravidla jednání a zamítají účast třetích stran při kolektivním vyjednávání, stanovují, že kolektivní smlouva popisuje práva a povinnosti a podmínky zaměstnávání.

Společnost C je v této oblasti o poznání stručnější. Uvádí pouze, že kolektivní smlouva upravuje individuální a kolektivní vztahy smluvních stran. Toto stručné vyjádření může být vysvětleno tím, že deklarace, které uvádějí společnosti A, B jsou u společnosti C roztrženy do speciálních ustanovení. Například v ustanovení G – Odborová organizace a zaměstnavatel se uvádí, že odborová organizace dle svého uvážení může přizvat do kolektivního vyjednávání externí odborníky.

### ***Základní principy***

V oblasti základních principů nebo podobně pojmenovaných ustanoveních se řadí dodržování kolektivní smlouvy k nejvyšším a základním prioritám smluvních stran. Zavazují se, že dodržování základních principů bude kontrolováno a posuzováno dle platných zákonů ČR, zároveň bude vyloučena diskriminace jednotlivých smluvních stran i zajišťována jejich rovnost.

Společnosti ve svých kolektivních smlouvách uvádějí, že tyto smlouvy budou v souladu s českým právem, budou respektovat kolektivní smlouvy vyššího stupně a mezinárodní smlouvy platné pro oblast kolektivního pracovního práva. Zaměstnavatele A, B uvádí názvy, čísla zákonů, které jsou pro kolektivní smlouvu nejdůležitější, což dle mého názoru může mít pro jejich zaměstnance informativní charakter, který společnost C nepoužívá.

V této části je také u všech tří subjektů vysvětleno pravidlo přednosti. V tomto pravidle se uvádí, že pokud je nová právní norma, vnitřní předpis, individuálně sjednaná pracovní smlouva výhodnější nebo má jinak výhodněji řešenou situaci, než je v kolektivní smlouvě, použije se. Zároveň žádná z těchto věcí není v rozporu s kolektivní smlouvou.

### ***Práva a povinnosti společnosti, odborů***

V úvodní části kolektivní smlouvy společnosti A jsou vytýčeny body, které přísluší do jednotlivých organizačních a řídicích kompetencí společnosti a odborové organizace. Úprava této oblasti v úvodní části kolektivní smlouvy má za cíl zabránit možným sporům z důvodu zasahování do suverénních práv jednotlivých stran. Základní práva společnosti jsou zde například: plánování, řízení a ovládání činnosti společnosti, plánování počtů zaměstnanců, organizování výroby, odbytu, vyjednávání kolektivní smlouvy. K dalším povinnostem a

právům patří: usilování o zajištění dlouhodobé stabilní zaměstnanosti ve společnosti, zlepšování pracovních podmínek, uznávání odborů a respektování členství v odborech.

Mezi práva a odpovědnosti odborů v tomto dokumentu patří: zastupování všech zaměstnanců, hájení práv svých členů, jednání se společností v oblastech, kde je k tomu právní důvod, vyjednávání kolektivní smlouvy, mezi další práva a povinnosti odborů patří podporování podnikatelských cílů společnosti a pomáhat při zlepšování pracovních podmínek. Poslední dvě ustanovení kolektivní smlouvy A jsou velice důležité, jelikož by měly napomáhat sociálnímu smíru ve společnosti, ale záleží, jak samotná společnost a odborová organizace budou ochotni v těchto oblastech spolupracovat. V ideální situaci by měla být společnosti nápomocná při vysvětlování záměru společnosti a působit jako zpětná vazba od zaměstnanců, zastávat jejich postoje a společně se společností se snažit najít řešení sporných bodů.

Srovnání kolektivní smlouvy společnosti A se společností B dojdeme k závěru, že v oblasti práv a odpovědností společností a odborů je zcela totožná. Společnosti C ve své kolektivní smlouvě uvádí práva svých odborových organizací až v kapitole G – odborové organizace a zaměstnavatel. Vůbec ale nespecifikuje práva a povinnosti společnosti kromě ustanovení týkajících se projednávání, spolurozhodování a práva na informace (této oblasti se budu věnovat později). Tím může být narušena rovnost smluvních stran. Z důvodu dosažení přehlednosti se strany snažily ucelit oblast týkající se odborové organizace na jednom místě v kolektivní smlouvě, ale z logického hlediska by měla být práva a povinnosti jednotlivých smluvních stran uvedena v začátku kolektivní smlouvy.

*Jeví se, že není v této oblasti nutná změna kolektivní smlouvy ve společnosti A.*

### **3.4 Činnost odborové organizace**

Kapitola 2 v kolektivní smlouvě organizace A pojednává komplexně o pojetí, zabezpečení, komunikaci, informování odborové organizace.

V prvním článku druhé kapitoly kolektivní smlouva uvádí, že všechny aktivity mohou provádět odbory a jejich členové svobodně, v souladu se zákonem, zároveň se společnost zavazuje, že neuplatní diskriminační přístup k oprávněným odborovým aktivitám. Naprosto totožné ustanovení má zakotveno společnost B ve své kolektivní smlouvě. Opačný přístup je u firmy C, která ustanovení o nediskriminaci nemá uvedeno ve své kolektivní smlouvě.

Naproti tomu zavazuje členy odborových organizací k mlčenlivosti o faktech, jež se dověděl při výkonu své funkce, a mohly by být utajovanými skutečnostmi.

### ***Odborové aktivity v průběhu pracovní doby***

Článek týkající se odborových aktivit v průběhu pracovní doby u zaměstnavatele A nepřipouští konání odborových aktivit v průběhu pracovní doby až na výjimky, které jsou společností povolené. Kolektivní smlouva v dalším článku vyjmenovává odborové aktivity a nárok na mzdu při jejich výkonu.

Pokud člen odborů se chce účastnit odborové aktivity, musí předložit ke schválení písemnou žádost, která obsahuje důvod, účastníky, datum, čas a místo konání. Oznámení musí být podáno ke schválení nejlépe 10 pracovních dnů předem, minimálně 5 pracovních dnů, v neodkladných záležitostech i v kratší době. Člen odborů musí žádost doručit vedoucímu lidských zdrojů nebo jeho zástupci a zároveň musí aktivitu oznámit nadřízenému své sekce.

Jako další bod do článku o odborových aktivitách v průběhu pracovní doby, je nevhodně přidáno ustanovení o provádění srážek členských příspěvků ze mzdy, které provádí účtárna společnosti. Dle mého názoru, tato oblast si pro lepší přehlednost a důležitost v rámci kolektivní smlouvy zasloužila samostatný článek a ne řešení pomocí přílepku.

Společnost B má ze značné části článek o odborových aktivitách totožný se zaměstnavatelem A, pouze vyžaduje oznámení aktivity 14 dnů předem a požaduje pouze oznámení nadřízenému za předpokladu schválené odborové aktivity společnosti. Na rozdíl od organizace A upravuje volby do základní odborové organizace, které se musí konat mimo pracovní dobu zaměstnance a mimo pracoviště. K tomuto účelu vyčleňuje firma B místnost ve svém areálu.

V organizaci C odborové aktivity členům odborů v pracovní době (krátkodobé uvolňování) jsou schvalovány vedením odborové organizace a musí být s předstihem předkládány na předepsaných formulářích dle § 203 ZP (činnosti konané v obecném zájmu) centru péče o lidské zdroje. Zároveň se odborová organizace zavazuje, že předloží předem na období 1 roku plán svých pravidelných zasedání.

### ***Mzda při odborové aktivitě v průběhu pracovní doby, uvolnění členů pro výkon funkce***

Zaměstnavatele A i B v úvodních řádcích této části uvádějí, že principiálně zaměstnanci nepřísluší náhrady mzdy při odborových aktivitách v pracovní době. Následují další ustanovení, které připouštějí výjimky. Organizace A i B je upravují odlišně.

Společnost A proplácí náhradu mzdy, a to ročně až 48 hodin předsedovi odborů, členům 24 hodin ročně k přípravě na pravidelná jednání základní organizace odborového svazu, dále účast členů kolektivního vyjednávání na kolektivním vyjednávání. Doba účasti je posuzována jako omluvená absence a nemá vliv na docházkový bonus. Dále proplácí účast na školení členům výboru odborů dle § 203 odst. 3 ZP.

Společnost B uvolňuje člena výborů základní organizace na jednání výborů v délce až 50 hodin ročně. Odborová organizace musí 3 měsíce předem předložit termíny jednání výboru a společnost jim na tuto dobu poskytne pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku. Zaměstnavatel B uvolňuje stejně jako zaměstnavatel A zaměstnance na kolektivní vyjednávání s náhradou mzdy, také jim poskytuje neplacené pracovní volno na přípravu na kolektivní vyjednávání v nezbytném rozsahu. Na školení a zvyšování odbornosti poskytuje společnost B členům výboru základní organizace 50 hodin, to je 10 hodin nad rámec zákona a předsedovi a místopředsedovi navíc ještě 100 hodin pro tyto účely. Stanovuje si ovšem podmínku řádného oznámení minimálně 14 dnů předem, náhrada se poskytuje ve výši průměrného výdělku. Členové výboru základní organizace jsou také uvolňováni na pravidelné jednání se společností s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku.

Podnik C uvolňuje z podnětu usnesení, rozhodnutí orgánů odborové organizace člena k účasti na odborových schůzích, konferencích, sjezdech na nezbytnou dobu a v rozsahu s náhradou průměrného výdělku. To samé platí i u školení, účasti delegátů na zasedání nejvyšších orgánů (kolektivní smlouvou jsou zasedání specifikovaná) a na podnikových konferencích. Uvolnění je za předpokladu obecného zájmu v § 203 ZP, ve výši průměrného výdělku (u všech ustanovení, výhoda nad rámec zákona), ovšem musí být společnosti 1 rok dopředu předložen rozpis akcí.

U zaměstnavatele A není uvolněn odborový funkcionář pro výkon své funkce na plnou pracovní dobu. Rozdílná situace ovšem je v organizaci B, které upravuje uvolnění zaměstnanců za předpokladu, že náklady na čistou mzdu budou odborové organizaci

refakturovány. Tím je počet uvolněných členů omezen finančními možnostmi odborové organizace. Výše mzdy je stanovena odborovou organizací. Společnost C hradí veškeré náklady spojené se mzdou odborářů, jež odborová organizace pro svou funkci uvolní, ale nadlimitní částky, které přesahují ustanovení § 203 odst. 2 ZP, jim budou refakturovány.

### ***Použití prostor a majetku společnosti***

Názvem použití prostor a majetku společnosti v kolektivní smlouvě A se ukrývá hmotné zabezpečení odborové organizace. Zaměstnavatel A umožňuje využívat majetek a jeho prostory odborům po písemné žádosti, a to v časovém předstihu stejném jako vyžaduje pro uvolňování členů odborů. Každoročně přispívá svým odborům 15 000 Kč na jejich provoz, kromě toho jim hradí pronájem kanceláře, administrativního vybavení (kopírka, PC, internet) a náklady na provoz a údržbu. Kancelář odborové organizace se nachází 5 km od osobní brány organizace A.

Společnost B má problematiku používání prostor a majetku společnosti stejně upravenou jako A, jenom s rozdílem žádostí. Žádost o možnosti využívání prostor organizace B musí být předložena nejméně 1 měsíc předem, pokud se strany nedohodnou jinak. Dále se firma B zavazuje, že poskytne odborové organizaci přiměřené prostory, s přiměřeným vybavením a to bezplatně, a že jim bude hradit nezbytné náklady na údržbu a provoz. Lokalita odborové kanceláře je zde vybrána velice dobře. Kancelář je umístěna v blízkosti osobní vjízdky v objektu závodu. Všichni zaměstnanci společnosti B, musí každým nástupem a odchodem z práce projít kolem prostor odborů.

Třetí v pořadí společnost C ve své části materiální zabezpečení má pouze deklaratorní ustanovení o nezastupitelné roli odborů, která musí být ve své činnosti podporována a odkazuje na přílohu G 1, kde uvádí jednotlivé materiální výhody, které poskytuje svým odborům. Společnost se v kolektivní smlouvě zavazuje poskytnout: místnosti, vybavení, uhrazovat nezbytné náklady na provoz a vybavení, poskytnou místnost pro schůzovací činnost, prostory pro další činnost odborů poskytne na základě smlouvy o pronájmu, 4 vozy pro hlavní odborovou organizaci a 2 vozy pro zbylé 2, cestovní náklady představitelů odborových organizací hradí zaměstnavatel v souvislosti s jejich činností na pracoviště zaměstnavatele při cestách v ČR i do zahraničí.

## ***Návštěvy odborů, komunikační aktivity odborů, náboženské a politické aktivity***

Kolektivní smlouva A upravuje vstup návštěv odborů do prostor společnosti, jejich vstup musí být povolen společností a žádost o vstupu musí být podána písemně 10 pracovních dnů předem, minimálně 5 pracovních dnů. Odbory společnosti A se mohou prezentovat na svých nástěnkách, za předpokladů, že jejich obsah je nediskriminační, není komerční, neobsahuje lživé nebo nepravdivé informace a musí vždy nést jméno autora. Při zjištění porušení obsahu nástěnky, musí být tento obsah bez zbytečného prodlení stažen. Umístění i počet nástěnek je specifikován v kolektivní smlouvě. Politické, či náboženské aktivity jsou na území společnosti zakázány.

Podnik B upravuje problematiku vstupu návštěv do svých prostor totožně, pouze s rozdílem předložení žádosti. Žádost o vstup návštěv musí být předložena 3 dny předem. Kromě vstupu návštěv do prostor organizace společnosti upravuje vstup odborů na pracoviště při výkonu své funkce dohledu nad bezpečností práce a kontrolou dalších předpisů, na které odkazuje ZP v § 321 a § 322. Kontrolu musí předem oznámit, její rozsah, čas a účastníky.

Na rozdíl od společnosti A organizace B řeší detailně pravidla komunikace odborové organizace ve společnosti. Společenská smlouva B upravuje dobu, kdy nemůže být komunikace prováděná vůči zaměstnancům, dále upravuje odborové nástěnky, jejich umístění; distribuci a oběh propagačních materiálů, ampliony, obsah komunikace, podávání základních informací k novým zaměstnancům, odpovědnost za obsah, či opatření při porušení pravidel a kontrolu. Všechna tato ustanovení mají za cíl z hlediska společnosti zabránit šíření nepravdivých informací, případně matení zaměstnanců. Ve své kolektivní smlouvě si zaměstnavatel B vytýčil povinnost pro odbory, aby ho seznámili s obsahem dokumentů před jejich distribucí mezi zaměstnance. Kolektivní smlouva také zakazuje politické a náboženské aktivity na pracovišti.

Firma C tyto oblasti ve své kolektivní smlouvě neupravuje.

### ***Povinnost informovat***

Pod nadpisem článku povinnost informovat se u zaměstnavatele A skrývá povinnost odborů informovat o zvolených členech do výboru odborové organizace, jejich pozicích a změnách ve vnějších organizačních začleněních, tímto pojmem jsou označeny osoby, které



jsou oprávněné za základní odborovou organizaci jednat navenek. Podnik A se zavazuje ve své kolektivní smlouvě pouze ustanovením § 279 informování a § 280 projednávání dle ZP, které všechny ve své kolektivní smlouvě vyjmenovává.

Společnost B si se svou odborovou organizací dohodla značnou možnost nahlížení do vnitřních struktur své základní odborové organizace, avšak zákon 83/1990 Sb. o sdružování občanů, nedává odborům žádnou takovou povinnost. Tato dohoda může být chápána, jako vstřícný krok ze strany odborové organizace. Dociluje se tím otevřenosti ve vztazích se společnostmi. Odborová organizace zaměstnavateli sdělí svou strukturu, kompetenční práva jednotlivých stupňů, přípravu, změnu vnitřních předpisů, zvolení svých členů do vnějších struktur odborů, případné zapojení se, odloučení od vyšších odborových struktur a všech odborových aktivit. Společnost se na oplátku zavazuje sdělovat změny, přípravy ke změnám ve svých vnitřních předpisech, umožnit odborům nahlížení do statistik týkajících se zaměstnanosti a všech zákonných povinností v této oblasti. Vzájemný vztah staví na maximální otevřenosti.

Povinnosti na informování v kolektivní smlouvě C jsou upraveny pouze pro společnost C, neupravují povinnosti pro jejich odborové organizace. Společnost C se zavazuje k základním zákonným povinnostem informování dle § 279 ZP, navíc upravuje informování při mimořádných událostech (živelné pohromy, válečný stav, zásahy vyšší moci), tyto informace mají být sděleny odborům ihned, přesně specifikovat plán výroby a plán personálu, vývoj přesčasové práce. Za to odbory pro vytvoření smírného stavu, deklarují ochotu spolupráce a rovnosti poskytování informací. Na svém webu odbory při zaměstnavateli C uvádějí své stanovy, statusy komisí, volební a jednací řád základních organizací a jednací řád podnikové rady a rady předsedů.

V kapitole 3.4 nacházím u zaměstnavatele A dva významné nedostatky, tím prvním je, *že do článku týkajícího se odborových aktivit v průběhu pracovní doby je zařazeno ustanovení o provádění srážek členských příspěvků odborů ze mzdy.* Doporučoval bych této problematice věnovat *samostatný článek kolektivní smlouvy.* Druhým nedostatkem je *umístění kanceláře odborové organizace 5 km od výrobního závodu.* Tím je jí do značné míry bráněno v její činnosti. Navrhoval bych uvážit možnosti *přemístění místnosti pro odbory na lépe situované místo.*

### 3.5 Zaměstnanci

Kapitola nesoucí název Zaměstnanci upravuje v kolektivní smlouvě společnosti A základní principy, nábor, převod, hodnocení, školení, rozvázání pracovního poměru, vyřizování žádostí a stížností. V základních principech si společnost A vyhrazuje výlučné právo na personální záležitosti. Zároveň odbory i organizace se zavazují k zabránění propouštění z hlediska nadbytečnosti a společně budou usilovat o předcházení tohoto problému. Pokud by nastala situace dle § 207 ZP – překážky na straně zaměstnavatele o nemožnosti přidělování práce v rozsahu jeho týdenní pracovní doby, zaměstnavatel se zavazuje poskytovat zaměstnanci 70 % jeho průměrného výdělku, což je 10 % nad stanovené zákonné minimum, dále je povinen o této situaci podrobně informovat odborovou organizaci, včetně předpokládané doby působení, okruhu zaměstnanců, kterých se bude týkat a specifikovat důvody vzniku. V článku týkajícího se náborů jsou deklarovány zákonné povinnosti. Je zde zakomponována ochrana kmenových zaměstnanců a zabezpečení flexibility výkonu společnosti za pomoci využívání agenturních pracovníků. Ustanovení článku převodu si organizace A vyhrazuje právo převádět zaměstnance na jinou práci dle § 41 ZP, a zároveň připouští odborům právo na projednávání podle § 280 odst. 1 pís. d ZP. Hodnocení a školení zaměstnanců bude společnost posuzovat dle svých potřeb, vnitřních předpisů s respektováním platných zákonů. Zaměstnavatel se zavazuje dát výpověď zaměstnanci pouze v situacích, při kterých již není dále možné pokračovat v další spolupráci. Z hlediska společnosti je tento závazek velice výhodný, jelikož je z jejího pohledu velice prozíravý a k ničemu ji přímo nezavazuje. Při výpovědi člena výboru základní organizace odborového svazu, jehož funkce neskončila nebo skončila před 1 rokem, musí požádat zaměstnavatel odborovou organizaci o souhlas s propuštěním. Písemným nezodpovězením do 15 dnů o zamítnutí, se bere toto jednání jako souhlas, je zde uplatňován § 61 ZP. Článek o vyřizování žádostí a stížností má pouze deklaratorní ustanovení, zavazuje odbory a zaměstnavatele k rychlému, racionálnímu vyřešení žádostí a stížností nejlépe ihned s vedoucím na pracovišti, a pokud je možné tentýž den. Podrobnější úprava se nachází ve vnitřních předpisech společnosti.

Podíváme-li se na stejnou kapitolu do kolektivní smlouvy podniku B, zjistíme, že se liší pouze ve dvou bodech, a to nezvyšuje nárok na výplatu náhrady mzdy při překážkách na straně zaměstnavatele podle § 207 ZP nad zákonný rámec, přidává článek o oceňování a disciplinárním řízení, kdy dává pravomoc odborům žádat po společnosti vysvětlení

disciplinárního řízení a detailní podklady k němu. V ostatních člancích je text z pohledu obsahu velmi podobný až totožný.

U podniku C je oblast věnovaná zaměstnancům roztržena do více kapitol. Postup při vyřizování stížnosti je uveden v kapitole A – Všeobecná ustanovení, což naznačuje na jeho důležitost, ale zároveň odkazuje na platný pracovní řád, který tuto problematiku řeší, pouze v kolektivní smlouvě se uvádí, že při zastupování zaměstnance odbory při řešení jeho stížnosti, bude stížnost projednána neprodleně a při mimořádných případech zasedne komise tvořená předsedou odborové organizace a členem představenstva organizace C odpovědného za řízení lidských zdrojů. Na rozdíl od předchozích dvou smluv, kolektivní smlouva upravuje podrobně volbu pracovního místa, jedná se o postup, jakým pracovník může změnit pracovní místo uvnitř společnosti. Jsou zde specifikované náležitosti, přestupní termíny a úkony, které musí zaměstnanec při změně provést. Kolektivní smlouva přiznává ochranu zaměstnancům, kteří nastoupili do prvního pracovního poměru, jako vysoce nadějným a perspektivním lidem pro další růst společnosti. Podrobně řeší a přiznává odstupné zaměstnancům za odpracovaná léta pro společnost a podmínky jeho udělení. K významným bodům kolektivní smlouvy se řadí podmínky odměňování pracovníků se změněným pracovním stavem, rozpracovává podporu zaměstnancům v dalším vzdělávání se a rekvalifikaci, její podmínky a výše příspěvku, které zaměstnavatel zaměstnanci při prohlubování kvalifikace uhradí. Zaměstnavatel se zavazuje uhradit zaměstnanci prohlubování kvalifikace až do výše 75 000 Kč a při uzavření dohody se zaměstnancem i na částku vyšší. Podnik C se zavazuje, že bude uvolňovat zaměstnance v obecném zájmu jako vedoucím táborů, oddílových vedoucích a dalším, a to s náhradou mzdy, i když současný ZP dle § 203 odst. 2 písm. h. zaměstnavateli nepřikazuje vyplácet náhradu mzdy, také se zavazuje určit počty studentů pro daný rok, které na své náklady vyučí. Zavazuje se, že v žádném jeho nákladovém středisku nepřesáhnou agenturní pracovníci 40 % celkového počtu pracovníků. Náhrada mzdy při překážkách na straně zaměstnavatele je v kolektivní smlouvě upravena ve výši nejméně 60 % průměrné mzdy, v závažných případech se uzavře mezi odborovými organizacemi a zaměstnavatelem speciální dohoda.

*Domnívám se, že v této oblasti není nutná úprava kolektivní smlouvy A.*

### 3.6 Komunikace mezi společnostmi a odbory

V kapitole komunikace mezi společnostmi a odbory společenská smlouva A považuje komunikaci jako prostředek porozumění a vzájemné důvěry, proto zavazuje jednotlivé strany k vyvíjení úsilí pro otevřenou výměnu stanovisek, také řeší pravidelnost jednání, která je stanovená minimálně 1x za měsíc. Z každého jednání jsou strany povinny pořídit zápis, který bude podepsán vedoucím oddělení lidských zdrojů a předsedou odborové organizace v podniku.

Ve společnosti B jsou základní ustanovení komunikace totožné, rozdíl je pouze v pravidelnosti. Pravidelná jednání se konají, co 2 měsíce – na nejvyšší úrovni zástupců odborů a zaměstnavatele, zastoupeným oddělením lidských zdrojů, ale týden před samotným jednáním se koná návrh a projednání programu každého jednání. Stejně jako ve společnosti A je pořízen a podepsán zápis z jednání. Kromě vrcholových jednání jsou v kolektivní smlouvě zakotveny jednání na úrovni oddělení, kterého se účastní minimálně 4x ročně manažer oddělení, pověřený člen výboru odborů pro dané oddělení a pověřený zástupce oddělení lidských zdrojů. Na těchto jednáních se už ovšem řeší konkrétní problémy oddělení, které jsou definovány kolektivní smlouvou (např. výrobní situace, docházky, fluktuace zaměstnanců, pracovní podmínky, pracovní prostředí, připomínky, náměty). Stejně jako z vrcholových zasedání i zde je pořízen zápis z jednání.

Organizace C má z hlediska své velikosti značně rozpracovaný systém jednání a projednávání. Odborové organizace a zaměstnavatel v rámci celého roku jednají na několika úrovních (seřazeny od nejvyšší po nejnižší):

1. centrální úrovni,
2. grémiích (rozdělení podle oblasti zájmu, celkem je jich 14),
3. komisích, výborech, týmech,
4. dílenských organizacích.

Obsah jednání na všech 4 úrovních je definován v kolektivní smlouvě, pokud se jedná o termíny projednávání, ty jsou pouze závazně upravené kolektivní smlouvou pro centrální úroveň, a to na každý sudý pátek v měsíci od 9:00 h.

Doporučoval bych do kolektivní smlouvy A zavést *adaptovaný systém komunikace ze společnosti C*, který zohledňuje názory nižších struktur pracovníků a také odborná hlediska daných problematik.

### **3.7 Kolektivní vyjednávání, projednávání a spolurozhodování**

#### ***Kolektivní vyjednávání***

V úvodním článku kolektivní smlouvy A se zavazují smluvní strany, že budou uznávat práva a povinnosti jejich kolektivní smlouvy a budou se snažit o vytvoření dobrých vzájemných vztahů a že sjednávají podmínky této kolektivní smlouvy jakožto rovnocenní partneři, dále se také zavazují, že budou ve vzájemných diskuzích se pokoušet o prohlubování vzájemného porozumění v záležitostech, jež se obou těchto stran dotýkají. Uvádí se zde také účel kolektivního vyjednávání, jímž je dosažení shody v právech a povinnostech obou stran a také shody v podmínkách zaměstnávání.

Podnik B má do značné míry stejnou tuto část kolektivní smlouvy jako A, dále ji rozšiřuje o ustanovení apelující na vyšší morální principy. Odbory i společnost při vstupu do kolektivního vyjednávání berou na vědomí tyto zásady: úspěch společnosti záleží na spokojených zaměstnancích, spokojenost zaměstnanců záleží na úspěchu společnosti; dohodnout nejlepší možnou kolektivní smlouvu pro společnost, odbory a všechny zaměstnance, kolektivním vyjednáváním vytvořit prostor pro důkladnou diskuzi, která vede k vzájemnému porozumění, upřímně naslouchat a maximálně se snažit o pochopení druhé strany, pokud by se nepodařilo dohodnout některé body v kolektivní smlouvě, budou se obě strany snažit pokračovat v jejich dohodnutí i následně. Společnost B také upravuje složení vyjednávacích týmů, časů pravidelných schůzek, předmětu jednání, míst jejich konání, procesu kolektivního vyjednávání, kterým je dosaženo systematického jednání.

Organizace C vytvořila společně se svými odborovými organizacemi v kolektivní smlouvě jednací řád pro kolektivní vyjednávání, který upravuje ve své první části. Jednací řád pro zjednodušení udává povinnost pro účely kolektivního vyjednávání odborovým organizacím se sdružit do jedné, zároveň vytváří pro kolektivní vyjednávání komisi s pevně stanoveným počtem členů, která si může dle svého uvážení přizvat i externí odborníky. Jednací řád upravuje podmínky překládání návrhu kolektivní smlouvy, změn kolektivní smlouvy, jejich dodatků, úprav vyzývání stran k jednání, pořizování záznamu z jednání, i zvukových, postup při odmítnutí návrhu nebo práce se spornými body. Obě strany jednání musí následně podepsat čistopis zápisu, který bude použit v případě sporu o plnění kolektivní smlouvy. K následné jednoznačnosti výkladu kolektivní smlouvy, smlouva stanovuje pravidla pro výklad a orgán společnosti, který má na starost výklad kolektivní smlouvy C.

### ***Projednávání a spolurozhodování***

Oblast projednávání přisuzuje odborům u firmy A mimo zákonných povinností dle § 280 ZP, které musí společnost projednat, také projednávání výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru, systému hodnocení, systému školení a vzdělávání zaměstnanců, tím dostávají zástupci zaměstnanců významnou možnost ovlivňovat personální činnost. Společnost A si ovšem nechává právo v těchto oblastech sama rozhodnout. Nutnost shody zaměstnavatele s odbory přiznává tato kolektivní smlouva pouze v zákonem stanovených případech. Kolektivní smlouva také udává povinnost smluvním stranám vést zápis, zaznamenávat v něm svá stanoviska a stvrzovat ho podpisy. Odborová organizace podle kolektivní smlouvy A má právo spolurozhodovat se zaměstnavatelem v těchto oblastech:

- při stanovení zásad tvorby, rozpočtu a užití prostředků na úhradu sociálních nákladů,
- při určení hromadného čerpání dovolené a stanovení rozvrhu čerpání dovolené,
- při vydávání a změnách pracovního řádu,
- při organizaci prověrek BOZP,
- při určení, zda se jedná o neomluvené zameškání práce,
- při písemném vymezení vážných provozních důvodů na straně zaměstnavatele nebo důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce pro účely uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou,
- při určování rozsahu pracovního volna s poskytnutím náhrady mzdy po dobu vyslání zaměstnanců na pohřeb spoluzaměstnance.

Společnost A musí také doručit podklady pro účely spolurozhodování minimálně 5 pracovních dnů předem.

Rozdílná situace v této oblasti panuje v organizaci B. Podnik B i odborová organizace se zavazují vyvinout maximální úsilí k projednávání témat vyplývajících z kolektivní smlouvy a ZP o projednávání § 280. Pro oblast projednávání kolektivní smlouva strany zavazuje k schůzkám 2x do měsíce a definuje povinné účastníky jednání.

Odborové organizace a společnost C pro oblast spolurozhodování a projednávání vytvořily velmi rozsáhlou část kolektivní smlouvy. V oblasti spolurozhodování v první části se shoduje se zaměstnavatelem A, v druhé části jsou povinnosti spolurozhodování rozšířeny o oblasti stravování, odstupném, pracovní době, náhrad a dalších oblastí. Oblast projednávání je v této společnosti značně rozšířena nad rámec zákona. Témata projednávání jsou zde rozdělena do tří úrovní: centrální úrovní, která se skládá z vrcholových představitelů

společnosti a odborů a projednává pro společnost strategické záležitosti; projednávání na úrovni dílenských organizací, zde jednají příslušní představitelé odborů za dílny a za zaměstnavatele příslušní pracovníci z oddělení lidských zdrojů, jejich úkolem je řešit zejména operativní záležitosti; třetí jednací skupinu tvoří grémia, na rozdíl od předchozích dvou jednacích skupin jsou zde zastoupení zástupci zaměstnavatele a odborů do jednacích skupin dle tematických okruhů. Dle mého názoru, toto dělení vykazuje vysokou efektivnost jednacího procesu a zároveň neopomíjení názorů svých zaměstnanců, jelikož zaměstnanec prostřednictvím dílenských projednávání může mít i značný vliv i na vrcholovou úroveň. Těmito opatřeními může být minimalizována ztráta vyvolaná nepříznivými sociálními dopady – stávkou.

Doporučuji do úvodní části kapitoly o kolektivním vyjednávání společnosti A *začlenit mravní zásady, které stanovují provázanost úspěchu společnosti a spokojenosti zaměstnanců.* Na spokojenosti zaměstnanců závisí rovněž úspěch a prosperita společnosti. Dále bych doporučoval začlenit do kolektivní smlouvy A: *jednací řád pro kolektivní vyjednávání, termínování doby pro přijetí rozhodnutí v oblasti projednávání, spolurozhodování a určení povinných účastníků pro dané oblasti.* Velmi důležitým prvkem kolektivní smlouvy, který dle mého názoru by měl být obsažen v kolektivní smlouvě u zaměstnavatele A je stanovení *pravidel výkladu kolektivní smlouvy a určení orgánu, který se bude touto problematikou zabývat.* Musí být také zajištěna jeho nezávislost a respektování, jak zaměstnavatelem, tak i odborovou organizací.

### **3.8 Udržování smírů**

Udržení smíru v kolektivní smlouvě A je pojímáno spíše jako závazek obou stran, aby se snažili maximálně vyhnout stávce vyvinutím úsilí vyřešit spory smírnou cestou nebo při neshodě jednáním přes zprostředkovatele, či rozhodce.

Kolektivní smlouva B obsahuje stejná ustavení jako kolektivní smlouvy A, ale do svého obsahu přebírá také články ze ZoKV o řízení před zprostředkovatelem a řízení před rozhodcem. V této kapitole je obsažen článek o povinnosti znovu zahájení kolektivního jednání, pokud jedna ze stran v řízení před zprostředkovatelem nebo rozhodcem nebo v období oznamovací lhůty stávky/výluky nebo v jejím průběhu předloží nový návrh kolektivní smlouvy, tak druhá strana musí na to reagovat, pokud nemá oprávněný nárok

nereagovat. Závěrečná ustanovení řeší stávku, výluky, situace, které během ní mohou vzniknout a využívání prostor společnosti během těchto událostí.

Společnost C tuto oblast ve své kolektivní smlouvě podrobně neupravuje, pouze ve své první části kolektivní smlouvy uvádí, že obsah kolektivní smlouvy bude zveřejněn v podnikovém periodiku a na intranetu, a že spory vzniklé s porušením kolektivní smlouvy budou řešeny v souladu s českým právem.

Doporučuji organizaci A zavést do kolektivní smlouvy *články týkajících se stávky, stávkové pohotovosti*. V těchto článcích by měla být upravena především *pravidla jednání během stávky, či stávkové pohotovosti, osoby, které jsou povinny se jednání účastnit*.

### **3.9 Bezpečnost práce a ochrana zdraví**

Organizace A se v kolektivní smlouvě v oblasti bezpečnosti práce a zdraví zavazuje, že bude činit opatření, která budou vytvářet neohrožující pracovní prostředí, zároveň bude provádět vstupní a průběžné prohlídky zaměstnanců. O všech těchto záležitostech dle ZP bude informovat odborovou organizaci a také se zavazuje, že nepřijme žádného pracovníka, jenž nebude splňovat zdravotní nebo profesní způsobilost pro výkon práce. Další článek kolektivní smlouvy pojednává o činnosti odborů v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Odborová organizace se zapojuje do řešení otázek bezpečnosti práce a životního prostředí svou účastí v bezpečnostní komisi zřízenou ve společnosti A. Prostřednictvím bezpečnostní komise se zástupce odborů účastní projednávání a spolurozhodování v oblastech: šetření a vzniku příčin pracovního úrazu, provádění ročních prověrek bezpečnosti pracoviště, účastní se kontrol státních orgánů pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, vyhodnocuje rizika a stanovují opatření pro jejich omezení. Bezpečnostní komise má na starost také odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, projednávat případy a následně navrhnout opatření zabránění dalšího výskytu.

Podnik B postupuje ve své kolektivní smlouvě v oblasti bezpečnosti a zdraví při práci podobně, také zřizuje komisi pro tuto oblast, ale v případě smrtelného pracovního úrazu nebo úrazu, který vyžaduje hospitalizaci zaměstnance delší než 5 dnů, firma B ihned ohlásí a předá podklady, výsledky šetření zástupci odborové organizace pro bezpečnost a ochranu zdraví. Organizace B se také zavazuje, že umožní přístup do svých prostor odborům pro provádění kontroly bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, po předchozím informování, účast při



kontrole státních orgánů pověřených v této oblasti a zjišťování příčin úrazu a nemocí z povolání.

U zaměstnavatele C se úvodní deklaratorní část neliší od části předchozích zaměstnavatelů A, B. Pro oblast bezpečnosti práce se zavazuje, že bude přejímat osvědčené koncernové standardy a zásada, a to v součinnosti se svými odborovými organizacemi. Zároveň zásady bezpečnosti práce stanovené zákonem chápou obě strany kolektivního vyjednávání jako minimální, ale poněkud z časového hlediska zastaralé, proto se zavazují, že do oblasti bezpečnosti a ochrany při práci budou přejímat nové vědecké poznatky a techniky, dále odkazují na interní dokumenty. Pro maximální zlepšování podmínek bude organizace C zřizovat systém komisí bezpečnosti práce, ergonomickou komisi, které se budou účastnit odbory. Zaměstnavatel si je také vědom obtížné situace, do které se dostávají jeho zaměstnanci během dlouhodobé pracovní neschopnosti (více než 30 dnů), proto na jejich žádost jim poskytne zálohu, za předpokladu, že ztráta na výdělků přesáhne částku 10.000 Kč. Zaměstnavatel se také zavazuje, že bude respektovat závazné pokyny odborových orgánů v oblasti bezpečnosti práce. Kolektivní smlouva C také upravuje mikroklimatické podmínky v teplém období: poskytování ochranných nápojů, přestávky v práci, v chladném období zajištění náhradního zdroje tepla při poklesu teploty nebo pro zaměstnance pracujících venku zajištění ohřívárny a podávání teplých nápojů, podrobně jsou v tomto dokumentu také upraveny bezpečnostní přestávky, čas na zvláštní osobní hygienu. Pro oblast životního prostředí poskytuje zaměstnavatel odborům: podklady k politice životního prostředí společnosti C (v současné době mají dlouhodobou akci, za jeden prodaný výrobek R zasadí společnost C jeden strom), zástupce odborů je také řádným členem komise životního prostředí v organizaci C, odborům náleží také podklady, které jsou nutné pro posuzování podle EIA<sup>42</sup>, zaměstnavatel se zavazuje, že bude informovat všechny zaměstnance o vlivu výroby na ovzduší, povrchové vody, půdy, podzemní vody a odpadové hospodářství prostřednictvím svých periodik.

*Domnívám se, že v této oblasti není nutná změna kolektivní smlouvy A.*

---

<sup>42</sup> EIA = Hodnocení dopadu na životní prostředí (Environmental Impact Assessment). Pojem nám například vysvětluje Zvláštní zpráva č. 6/2006 o aspektech životního prostředí v rozvojové spolupráci Komise, spolu s odpověďmi Komise (podle čl. 248 odst. 4 druhého pododstavce Smlouvy o ES), (2006/C 235/01).

### 3.10 Podmínky zaměstnávání

V části II. kolektivní smlouvy A jsou upraveny podmínky zaměstnávání.

#### ***Mzda***

První kapitola kolektivní smlouvy A nám upravuje mzdu, její části a vývoj. V jednotlivých člancích je definována struktura mzdy, která se skládá ze základní mzdy, bonusů, příplatků. Základní mzdou se pak rozumí měsíční smluvní mzda, pro dělnické pozice je mzda stanovena podle stupňů a úrovní, které pracovník dosahuje a u technickohospodářských pozic (administrativy) je sjednána vždy smluvně.

V kolektivní smlouvě B nalezneme skoro stejné ustanovení, pouze s rozdílem, že ve svém znění smlouva uvádí nárokové (základní mzda, příplatky) a nenárokové (prémie, firemní bonus) složky mzdy a používá pojem zaměstnanecké kategorie (tarifní mzda) ve vztahu k základní mzdě u dělnických pozic místo stupňů a úrovní základní mzdy.

Rozdíl u společnosti C je v tom, že jejich kolektivní smlouva upravuje pouze tarifní mzdu a zaměstnanci, kterých se to týká, jsou určeni vnitřními předpisy. Pro určení osobního hodnocení zavádí systém hodnocení individuálního výkonu, skládá se ze 4 kritérií: I. Kvalita, spolehlivost, jakost výsledku práce; II. Spolupráce, chování, předávání vědomostí; III. Flexibilita nasazení, iniciativa, samostatnost; IV. Pracovní kázeň, využívání pracovní doby, efektivnost hospodaření se svěřenými prostředky. Pro řešení otázek mzdy, specifických případů, posuzování stížností a další oblasti, které vyplývají z ustanovení Pravidel odměňování kolektivní smlouvy C zavádí paritní komisi. Paritní komise se skládá z 5 zástupců odborů a 5 zástupců zaměstnavatele.

Jediná organizace, která se zavazuje ke mzdovému vývoji (k růstu mezd) pro další období jako % růstu základní mzdy je společnost A. Pro rok 2009 oproti roku 2008 to bylo o 6,5 %. Společnost B tuto problematiku upravuje v příloze 1 v kolektivní smlouvě tabulkou, která uvádí nominální výši tarifních mezd pro období 1 roku. Z těchto zdrojů nemohu vyčíslit procentuální nárůst mezd oproti minulému roku. Podobně závazek k nárůstu tarifních mezd upravuje kolektivní smlouva C, ta ovšem uvádí 2 tabulky mzdových tarifů – jednu pro prvních 6 měsíců (období od 1. 4. do 30. 9.) a druhou pro druhých 6 měsíců (od 1. 10. do 31. 3.). Nárůst mzdy mezi oběma tabulkami je v průměru o 1,7 %. Dá se proto odhadovat, že kdyby první období bylo zvýšeno také o 1,7 % oproti předchozímu, tím dostaneme základní

mzdu pro nulté období, od toho je už krok k výpočtu, ročního nárůstu mezd, pokud by společnost provedla nárůst najednou, nikoliv po částech. Roční nárůst při jednorázovém zvednutí základu mezd by činil 3,4 %, kdežto dvoufázovým nárůstem mzdy, ve skutečnosti společnost zvedla základní mzdu o 2,8 %, což činí 0,6 % úsporu na mzdových nákladech. Zdá se nám to malé číslo, ale při zaměstnávání 10 000 lidí a více, průměrné mzdě 30 000 Kč měsíčně, může činit roční úspora nákladů několik milionů korun.

### ***Bonusy***

Podnikové bonusy společnosti A mohou činit ve společnosti 0 – 100% základní mzdy zaměstnance, v tomto bodě musím upozornit na nedostatečnou konkrétnost. Není zde totiž specifikováno, zda se jedná o měsíční mzdy, či jaké období a pouze nás odkazuje na pravidla stanovení, výpočtu, kritérií do vnitřních předpisů společnosti. Společnost B nám upravuje firemní bonusy podobně, také odkazuje na vnitřní předpisy a stanovuje, že firemní bonus může činit 5 % při splnění cílů a při výrazném překročení 8 % mzdy. Oproti společnosti A také se zavazuje pravidelně měsíčně informovat zaměstnance o plnění norem pro získání firemního bonusu. Společnost C nám podnikový bonus rozděluje na dvě části – variabilní a zaručený bonus. Pro oba dva typy jednoznačně definuje podmínky získání, metodiku výpočtu a důvody pro neposkytnutí. Variabilní bonus je stanoven jako částka 14 000 Kč krát koeficient rozdílu zisku před zdaněním v běžném období (např. rok 2009) děleno ziskem v předchozím období, krát zlomek, který vyjadřuje počet odpracovaných čtvrtletí zaměstnancem v daném roce. Zaručený bonus se vypočte podle základny zaručeného bonusu pro první nebo druhé období (je to matice 20 x 14) krát procentní základna podle odpracovaných let (viz tabulka).

**Tab. 3.1 Procentní nárok na zaručený bonus**

Trvání pracovního poměru:	
<b>Do 1 roku</b>	0
<b>1 až 2 roky</b>	50 % základny
<b>2 až 3 roky</b>	70 % základny
<b>3 a více let</b>	100 % základny

## Příplatky

Pro větší přehlednost budu provádět srovnání příplatků v jednotlivých společnostech v tabulce a v posledním sloupci uvedu minimální hodnotu požadovanou zákonem. Definice jednotlivých příplatku jsou specifikovány v kolektivních smlouvách nebo odkazují na vnitřní předpisy.

**Tab. 3.2 Srovnání příplatků ve společnostech a zákoníkem práce (ZP)**

Název příplatku <sup>43</sup>	Společnost			ZP <sup>44</sup>
	A	B	C	
Práce přesčas v pracovní den <sup>45</sup>	25 %	25 %	25 %	25 %
Práce přesčas v nepracovní den <sup>46</sup>		25 % + 400 Kč/směna		
Práce v noci	13 %	10 %, min. 15 Kč/h	20 Kč/h	10 %
Příplatek za práci v sobotu nebo neděli <sup>47</sup>	13 %	10 %, min. 12 Kč/h	25 %	10 %
Práce ve svátek <sup>48</sup>	100 %	100 % + 800 Kč/směna <sup>49</sup>	100 %	100 %
Práce v odpolední směně	-	-	6 Kč/h	-
Ztížené pracovní prostředí	-	-	9 Kč/h	10 %
Nestandardní pracovní podmínky	-	-	7 Kč/h	-
Racionalizační příplatek MTM 100	-	-	350 Kč/měsíc	-
Racionalizační příplatek TREND	-	-	700 Kč/měsíc	-
Práci v nepřetržitém pracovním režimu	-	2 Kč/h	-	-
Práce ve vícesměnných systémech	-	-	3,50 nebo 7 Kč/h	-

Největší úskalí je možné sledovat u příplatku ve ztíženém prostředí (ztížené pracovní prostředí je upraveno vládním nařízením, odkazuje na něj § 117 ZP). ZP tento příplatek definuje procentem, kdežto zaměstnavatel C absolutní částkou, pokud by měl zaměstnanec vyšší

<sup>43</sup> Pokud je příplatek uveden v %, má se za to, že je jedná o zvýšení z průměrného výdělku.

<sup>44</sup> ZP, Část šestá, Hlava II - Mzda

<sup>45</sup> Náhradní volno nebo příplatek.

<sup>46</sup> Náhradní volno nebo příplatek.

<sup>47</sup> Od 0:00 h v sobotu do 24:00 h v neděli.

<sup>48</sup> Náhradní volno nebo příplatek.

<sup>49</sup> fixní příplatek je přiznán, i když zaměstnanec čerpá náhradní volno.

základní mzdu, než do určité hranice, muselo by se použít procentuální navýšení ZP místo ustanovení kolektivní smlouvy.

Zajímavé je také srovnání splatnosti mzdy v jednotlivých společnostech, jelikož oddálení platby mzdy zaměstnanci znamená pro zaměstnavatele možnost zúročení volných prostředků na finančních trzích. Při objemu několika minimálně 3 000 zaměstnanců a průměrné měsíční mzdě 20 000 Kč mohou být tito zaměstnavatelé významnými partnery bank, což ve svém důsledku může mít významnou úsporu na mzdových nákladech. Úroky poskytnuté bankami pokryjí část výdajů na mzdy.

**Tab. 3.3 Splatnost mzdy**

Zaměstnavatel		
A	B	C
15. dne následujícího měsíce	10. dne následujícího měsíce	Upraveno ve speciální dohodě s odbory mimo kolektivní smlouvu.

*Domnívám se, že v této oblasti není nutná změna kolektivní smlouvy A.*

### 3.11 Zaměstnanecké výhody

Oblast zaměstnaneckých výhod je velmi různorodá a rozsah poskytovaných výhod se značně liší u jednotlivých organizací.

Je pozoruhodné, jak nelogicky je zařazen článek 1 odst. 2 v kapitole zaměstnaneckých výhod kolektivní smlouvy A o přidělování ochranných nápojů (odkazuje na vnitřní předpisy) právě do této kapitoly. Už ze samotné podstaty věci ustanovení o ochranných nápojích (§104 ZP) řadí samotný zákoník práce do části páté: bezpečnost a ochrana zdraví při práci a samotná kolektivní smlouva také má kapitolu bezpečnost a ochrana zdraví při práci. Stejně tak to uvádí i společnost B ve své kapitole zaměstnanecké výhody, přitom to je zákonná povinnost, proto bych dle mého názoru nezařazoval ochranné nápojem mezi zaměstnanecké výhody.

Zaměstnaneckých výhod uvedených v kolektivních smlouvách jsou srovnány pro větší přehlednost a porovnatelnost v tabulce. Tabulka porovnávající zaměstnanecké výhody je součástí přílohy číslo 4.

Mimo zaměstnaneckých benefitů uvedených v příloze číslo 4 zaměstnavatel C poskytuje také odměny za věrnost podle počtu odpracovaných let zaměstnancem (tab. 3.4).

**Tab. 3.4 Doba zaměstnání u zaměstnavatele C a výše roční odměny**

Doba zaměstnání u zaměstnavatele C a výše roční odměny			
<b>3 roky</b>	2 500 Kč	25 let	20 000 Kč
<b>5 let</b>	5 000 Kč	30 let	25 000 Kč
<b>10 let</b>	8 000 Kč	35 let	30 000 Kč
<b>15 let</b>	10 000 Kč	40 let	35 000 Kč
<b>20 let</b>	15 000 Kč	45 let	40 000 Kč

Dá se říci, že společnosti ve svých kolektivních smlouvách upravují pouze nejzákladnější zaměstnanecké výhody. U těch zaměstnaneckých výhod, které v průběhu času mění, upřednostňují jejich vytýčení, popřípadě úpravu, či pravidla pro čerpání upravit ve vnitřních předpisech společnosti. Setkal jsem se také s názorem, že společnost raději upraví zaměstnanecké výhody raději ve vnitřních předpisech, než v kolektivní smlouvě, protože zaměstnanci by se mohli domnívat, že jde o výhodu, kterou pro zaměstnance vydobyli odbory. Jedná se o psychologický význam, jimž se omezuje význam odborové organizace z pohledu zaměstnance.

*Jako nedostatek v kapitole zaměstnaneckých výhod v kolektivní smlouvě A vidím špatné zařazení ustanovení o ochranných nápojích.*

### 3.12 Pracovní doba

Délka týdenní pracovní doby ve společnostech A, B je upravena pro tři typy pracovních režimů, které společnosti upravují, a přitom respektují ustanovení ZP §79:

- nepřetržitý a třisměnný pracovní režim – 37, 5 h,
- dvousměnný pracovní režim – 38,75 h,
- jednosměnný pracovní režim – 40 h.

Dále odkazují na vnitřní předpisy, které upravují pracovní kalendář jednotlivých společností.

Na rozdíl od ostatních podnik C upravuje pracovní dobu katalogem systémů pracovní doby pro jednotlivá pracoviště. V těchto katalogích jsou upraveny jednotlivé pracovní režimy,

cyklus střídání pracovní doby, překrývání pracovních dob. Na rozdíl od předchozích dvou společností zavádí úpravy kratších pracovních dob, pružné pracovní doby, úpravy práce v noci, práce o sobotě, či v neděli, nebo výměnu pracovních směn.

Přestávky v práci upravují zaměstnavatelé A, B ve své kolektivní smlouvě výňatkem ustanoveným o pracovní době ze ZP § 88 a odkazují na začátky všech pracovních přestávek na úpravu ve vnitřních předpisech. Jediný rozdíl, který můžeme nalézt je v tom, že zaměstnavatel C upravuje ve své kolektivní smlouvě rozpis pracovních přestávek v pružné i v pevné pracovní době.

Vyrovňovací období pro práci přesčas je u zaměstnavatele A upraveno na 35 týdnů a zaměstnavatele B a C ji mají upravenou na 52 týdnů, dle § 86 ZP je stanoveno vyrovňovací období na 26 týdnů a v případě úpravy v kolektivní smlouvě, se dá rozšířit až na 52 týdnů.

Základní dovolená ve společnosti A jsou 4 týdny a v rámci motivace a stabilizace zaměstnanců se s odpracovanou dobou pro společnost rozšiřuje v tomto poměru: za 1 rok práce, 2 dny dovolené navíc, 2 roky práce pro společnost 5 pracovních dnů navíc. Společnost B přiznává v kolektivní smlouvě všem zaměstnancům 5 týdnů dovolené. Taktéž společnost C přiznává 5 týdnů dovolené a pedagogickým pracovníkům 8 týdnů, což je stejně jako ustanovení ZP o dovolené pedagogických a akademických pracovníků podle § 213 odst. 3.

Dalším článkem v pořadí, který upravuje kolektivní smlouva A, je docházka. Společnost A i odbory se shodují na tom, že pravidelná docházka je velmi důležitá pro úspěšné fungování společnosti a její další rozvoj, proto se obě strany zavazují, že budou svým přičiněním usilovat o plánovanou absenci (dovolené, náhradní volno) a potlačovat neplánovanou absenci. Taktéž své ustanovení v kolektivní smlouvě v oblasti docházky upravuje zaměstnavatel B, ale dále zavádí ustanovení o dlouhodobé absenci, kdy zaměstnanci dlouhodobě, opakovaně nepřítomni jsou administrativně převedeni do střediska dlouhodobě nepřítomných, dále upravují vnitřní předpisy společnosti. Je to především z toho důvodu, že organizace převedením získává větší přehlednost v plánování práce. Společnost C ve své kolektivní smlouvě přímo neupravuje ustanovení o docházce, pouze roztržštěně v některých ustanoveních (např. o bonusech) upravuje postihy za neomluvenou absenci nebo ztrátu výhod.

Zajímavá úprava z hlediska zaměstnanců se nachází v kolektivních smlouvách B, C; A ji neupravuje, a to pracovní volno – překážky na straně zaměstnance podle nařízení vlády

590/2006 Sb. Zaměstnavatel B poskytuje nad rámec zákona<sup>50</sup> pracovní volno s náhradou mzdy:

- narození dítěte manželce, družce – 1 den,
- úmrtí rodiče – 1 den,
- stěhování ze vzdálenosti nad 50 km do vzdálenosti menší než 50 km – 1 den,
- bez náhrady mzdy:
  - vlastní svatba – 1 den,
- další případy upravují vnitřní přepisy.

Zaměstnavatel C ustanovuje tato pracovní volna nad rámec zákona s náhradou mzdy:

- narození dítěte manželce, družce – 1 den,
- úmrtí a účast na pohřbu
  - manžela, druha, dítěte zaměstnance – 3 dny,
  - rodičů, sourozence zaměstnance – 1 den (je v tom zakomponován, den na obřad),
  - rodičů sourozence jeho manžela, manžela sourozence zaměstnance – 1 den (zde zákon připouští jenom účast na obřadu),
  - prarodiče, vnuka zaměstnance – 1 den,
- vlastní svatba – 1 den na obřad navíc (standardně jsou pouze 2 dny, zde je kombinace 2 dny + 1 den obřad).
- stěhování s vlastním nábytkem bez ohledu na místo 1x ročně – 1 den (v nařízení jsou nejvýše 2 dny, ale bez náhrady mzdy).

Kromě těchto záležitostí zaměstnavatel C ve své kolektivní smlouvě také upravuje postup při poskytování dnů volna.

*Jeví se, že není nutná změna v této kapitole kolektivní smlouvy A.*

### **3.13 Závěrečná ustanovení**

V poslední části kolektivní smlouvy A nalezneme závěrečná ustanovení. V těchto posledních řádcích nalezneme způsob kontroly plnění kolektivní smlouvy – prováděna společně oběma smluvními stranami, obecný způsob řešení sporů vzniklých neplněním povinností vyplývajících z této smlouvy bez udání metodiky, změnu nebo doplňky kolektivní

---

<sup>50</sup> Počet dnů uvedených v zákoně + zde uvedené dny.



smlouvy a povinnost vyvolat jednání o kolektivní smlouvě při změně právních předpisů, které by ji ovlivnily. Dále následují podpisy smluvních stran.

Podobně je i řešeno závěrečné ustanovení od kolektivní smlouvy B. Zaměřuje se pouze na úpravu změn a doplňků kolektivní smlouvy.

Ve své podstatě společnost C ve své kolektivní smlouvě nemá obsaženou část závěrečné ustanovení, ale obsah závěrečného ustanovení, které má společnost A, upravuje v poslední kapitole odborová organizace a zaměstnavatel, převážnou část poté v článku jednací řád pro kolektivní vyjednávání.

Pro zabránění nepříjemných situací doporučoval bych vytvořit *metodiku pro výklad kolektivní smlouvy a řešení sporů vyplývajících z jejího rozdílného výkladu*.

### 3.14 Shrnutí poznatků z kolektivní smlouvy A

Z provedené analýzy pro společnost A vyplývá, že v komplexním pojetí je kolektivní smlouva A obsahově vyvážená a nevyskytují se v ní zásadní nedostatky. Musím ovšem poukázat na špatné začlenění dvou ustanovení: *o srážkách členských příspěvků ze mzdy*, které jsou přiřazeny k odborářským aktivitám místo, aby byly upraveny samostatným článkem; *o zařazení ochranných nápojů do zaměstnaneckých výhod*, na místo zařazení do kapitoly týkající se bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci.

Společnosti A bych doporučoval zvážit možnost *vyčlenění místnosti pro práci odborové organizace blíže zaměstnancům*; *zavést systém komunikace mezi odbory a společnostmi i v nižších pozicích*, případně i *odborně členěný vyjednávací tým* po vzoru společnosti C; *deklarovat v kolektivní smlouvě A zásady symbiózy mezi zaměstnanci, zaměstnatelem a odborovou organizací*, jejímž výsledkem musí být vyvážená spokojenost všech zainteresovaných stran. Mezi důležité prvky procesní části kolektivní smlouvy bych zařadil *jednací řád, přesné stanovení termínu, do kdy musí rozhodnout odbory a společnost v případě projednávání a spolurozhodování, ustanovení pravidla pro výklad kolektivní smlouvy a zřízení orgánu, který by výklad prováděl*. Nedílnou součástí kolektivní smlouvy by také měly být *pravidla jednání během stávky nebo stávkové povinnosti a vymezení osob, které by měly mít za povinnost se účastnit jednání*.

## 4 Návrhy a opatření

V diplomové práci bylo zvoleno několik metod zkoumání problematiky kolektivních smluv s cílem poznání slabých míst kolektivní smlouvy a nalezení co možná nejlepších opatření a návrhů pro společnost A. Základní metodou zkoumání byl benchmarking (porovnání s nejlepšími v oboru) kolektivních smluv tří největších firem v daném oboru v České republice. Dále byly provedeny řízené osobní rozhovory s experty z oddělení lidských zdrojů ve společnostech A, B a nakonec byla použita adaptovaná delfská<sup>51</sup> metoda dotazování ve společnosti A.

Kapitola návrhy a opatření je rozdělena do dvou základních částí. První část je orientována na úpravy v procesní části kolektivní smlouvy A (práv a povinností). Jedná se především o úpravu následujících oblastí: *zavedení standardů komunikace mezi společností a odborovou organizací, úpravu procesu kolektivního jednání, pravidla pro výklad kolektivních smluv, zavedení morálního standardu do kolektivní smlouvy*. Druhá část bude se zaměřovat na *optimalizaci, popřípadě transformaci zaměstnaneckých výhod*.

Smyslem návrhů a opatření je nastolit jiný úhel pohledu na problematiku kolektivní smlouvy, zejména v procesní části s ohledem na delší časové období a úpravy obsahu benefitů.

### 4.1 Návrhy úprav I. části kolektivní smlouvy A a jiných aspektů působících na tuto oblast

Hlavní problém, se kterým se setkáme ve společnosti A je obtížná komunikace mezi odborovou organizací a zaměstnavatel A. Omezeně zde funguje, či vůbec není využívána odborová organizace jako komunikační kanál mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem. Málo se zde využívá sdělování informací zaměstnavatelem zaměstnancům prostřednictvím odborů a k získávání zpětných reakcí od zaměstnanců. Dle mého názoru, je situace zaviněna chápáním odborů, jako nepříznivého prvku v organizaci a umístění jejich kanceláře v prostoru výrobního areálu jako potenciální ohrožení pracovního klimatu. Proto navrhuji *přemístění odborářské kanceláře* do lépe situované oblasti, která bude v místě, jež bude zaměstnancům přístupné během celého dne, aby zaměstnanec mohl do kanceláře dojít v relativně krátkém čase (maximálně 7 minut chůze).

---

<sup>51</sup> Vysvětleno v příloze číslo 5.

K zajištění vyváženého vztahu mezi podnikem, odbory a zaměstnancem doporučuji zavést do kolektivní smlouvy *mravní zásady komunikace*. Musíme si uvědomit, že zásadním důvodem existence odborů je zastupování zájmů zaměstnanců a snaha o vyjednání co lepších podmínek pro ně. Zároveň zaměstnavatel musí vnímat, že jeho úspěch závisí na spokojenosti zaměstnanců. Aby tato harmonie mohla nastat, musí společnost prosperovat, to znamená, že návrhy zástupců zaměstnanců musí být přiměřené, zohledňovat aktuální situaci na trhu, regionální a další aspekty.

Z důvodu racionalizace kolektivního vyjednávání doporučuji *zavést jednací řád*. Navrhuji *zavést pravidla jednání během kolektivního vyjednávání* v těchto bodech:

0. Představení návrhu smluvních stran, podrobné vysvětlení důvodu, doložení fakty,
1. Prodiskutování jednotlivých bodů v otevřené diskuzi se záměrem dosáhnout shody,
2. Schválení nesporných bodů a pořízení zápisu o přijetí s přesným naformulováním každého bodu,
3. Řešení sporných bodů s cílem dosáhnout shody,
4. Schválení sporných bodů a pořízení zápisu o přijetí s přesným naformulováním každého bodu,
5. Shrnutí všech dohodnutých bodů, sestavení závěrečné zprávy z kolektivního vyjednávání a podepsání smluvními stranami kolektivního jednání.

Pokud by se nepodařilo nalézt shody nad spornými body (bod 3. a 4.), poté by byla přijata úprava kolektivní smlouvy minulého období obohacena o nesporné body, a to na přechodnou dobu 2 měsíců od vypršení minulé kolektivní smlouvy, tato doba by měla být postačující k nalezení kompromisu nad oblastmi, které se nepodařilo vyřešit do řádného termínu.

Z každého kolektivního jednání musí být vyhotoven zápis, který shrnuje průběh celé schůzky, dále by se měl pořizovat audiozáznam celé schůzky, jehož pravost se ověřuje osobním představením účastníků schůze (jednání). Z audiozáznamu by se následně měla vytvořit zpráva, která by se používala pro řešení sporů z hlediska výkladu kolektivní smlouvy.

Jako další úpravu pro zlepšení situace mezi odbory a organizací A navrhuji, zavedení *jednání na třech podnikových úrovních: 1. centrální, 2. odborné – komise, 3. dílen*. Centrální úroveň by jednala o strategických záležitostech týkajících se zaměstnanců a jejich pracovních podmínek, byla by obohacena o body vznesené z jednání na úrovni dílen a o jednání

odborných komisí. Centrální úroveň by tvořili nejvyšší představitelé oddělení lidských zdrojů a odborů. Jednání na úrovni dílen by se měli účastnit vyčlenění zástupci lidských zdrojů pro danou dílnu, zástupci odborové organizace, pracující na dílně, vedoucí dílny. Odborné komise, které již u zaměstnavatele působí, by měly být obsazeny také členem odborů specializovaným pro danou oblast. Z každého jednání výše uvedených úrovní by měl být pořízen zápis z jednání a maximálně jednostránková zpráva pro centrální úroveň. Před každým jednáním centrální úrovně by předcházelo jednání zástupců odborů a zaměstnavatele, kteří by předjednali na základě pravomocí daných svými vedoucími témata jednání. Témata, která by byla při předjednání jednomyslně schválena, by byla automaticky schválena na centrální úrovni. Centrální úroveň by se zabývala tématy, která se nepodařila v předjednání jednomyslně schválit, nebo by neodpovídala kompetencím zástupců. Zároveň by v kolektivní smlouvě musely být jednoznačně uvedeny kompetence zástupců pro přesně definované oblasti. Tím by bylo docíleno zefektivnění práce centrální úrovně.

Důležitým prvkem kolektivní smlouvy by měla být *úprava jednání během stávkové pohotovosti či stávky*. Měl by být vymezen čas, do kterého by se měla sejít jednací skupina od vyhlášení nebo oznámení stávkové pohotovosti, či stávky (např. do 3 hodin) a pověření členové, kteří jsou povinni se účastnit jednání. Jednací skupina by měla být zastoupena za společnost útvarem lidských zdrojů, stanovenými zástupci odborové organizace a dalšími zainteresovanými osobami. Výše vyjmenované osoby by musely být po celou dobu mimořádných situací k dispozici pro případná jednání.

Pro zabránění sporů v oblasti výkladu kolektivní smlouvy navrhuji zavedení do struktur společnosti osobu firemního *ombudsmana*. Tato osoba by měla mít na starost funkci vnitropodnikového rozhodce při sporech mezi odborovou organizací a společností z pohledu výkladu kolektivní smlouvy, dále by měla kontrolovat správnost rozdělování finančních prostředků z dotačního programu společnosti, prošetřovat stížnosti zaměstnanců a zastupovat je při neoprávněných postupech nadřízených k jejich osobě, poskytovat zaměstnancům pomoc při řešení jejich pracovních, či osobních problémů, které mohou mít vliv na pracovní výkon. Firemní ombudsman musí být v rámci společnosti nezávislý, aby byla respektována jeho doporučení, rozhodnutí a v oblastech, ve kterých by působil jako rozhodce, a to jak ze strany zaměstnanců, odborů, tak i společnosti (zaměstnavatele). Osoba ombudsmana by měla být v podnikové struktuře zařazena mimo oddělení lidských zdrojů, ale měla by podléhat

generálnímu řediteli lidských zdrojů. Měla by mít ekonomické nebo právní vzdělání a orientovat se v pracovním právu.

Z důvodu zachování přehlednosti kolektivní smlouvy také doporučuji *nezařazovat do společných článků ustanovení, která spolu věcně nesouvisejí*.

## **4.2 Zaměstnanecké výhody, benefity**

Zaměstnanecké benefity a výhody by měly z hlediska společnosti (zaměstnavatele) působit v několika směrech. Z pohledu základní funkce by měly naplňovat zaměstnance spokojeností, ze získání využitelných a praktických věcí a služeb, dále by měly podporovat loajalitu zaměstnanců k zaměstnavateli, identifikovat se s věcí, kterou produkují a být na ni hrdý, v neposlední řadě reprezentovat společnost vůči veřejnosti – posilovat její identitu a integritu.

Dále doporučuji zavést pro všechny zaměstnance bez ohledu na jejich životní situace a postavení *systém cafeteria*. Zaměstnanci by se dle jeho pozice ve společnosti, odvedeného výkonu a dalších kritérií, které jsou důležité pro odměňování, připisoval měsíčně určitý počet bodů na jeho zaměstnanecké konto benefitů. Z tohoto konta by zaměstnanec mohl dle předem daného klíče čerpat body na úhradu a čerpání zaměstnaneckých benefitů dle jeho volby. Výhodné z hlediska motivace zaměstnanců by bylo zavedení *hybridního systému cafeteria*, který by kombinoval výhody zařazené do systému cafeteria s benefity, které by stály mimo tento systém (např. zaměstnanec by získával slevu u smluvních partnerů zaměstnavatele). Nabídka zaměstnaneckých výhod by měla především vycházet z možností podniku. Systém zaměstnaneckého konta by ovšem znamenal ve své první fázi zvýšení nároku na posílení informační podpory navrhovaného systému. Náročným úkolem bude také zpracování osobních bodových účtů zaměstnanců. Výsledkem systému, by byla optimalizace zaměstnaneckých výhod, snadnější správa motivačních příspěvků (benefitů) a pro společnost by následně znamenala úsporu nákladů z důvodu lepšího řízení a správy benefitů vč. zabránění jejich zneužívání.

Možnost čerpání firemních bodů bych rozdělil do několika tematických okruhů:

- doprava,
- zdraví,
- kultura,
- doplňkové služby.

V okruhu *doprava* by bylo vhodné zavést možnost nákupu pohonných hmot, splácení leasingu automobilu, půjčení si automobilu od společnosti pro účel svatby a zaplacení těchto služeb za pomoci benefit bodů. U leasingu automobilu bych doporučoval stanovit podmínky minimální spoluúčasti na splátce u zaměstnance, tzn. úplného uhrazení akontace a první řádné splátky. Oblast *dopravy* může mít z hlediska zaměstnance vysokou důležitost, jelikož dojezdové vzdálenosti zaměstnanců nejsou zanedbatelné a doprava ukrajuje značnou část zaměstnancova reálného příjmu.

V oblasti *zdraví* navrhuji činnosti zaměřené na rehabilitace, rekreaci, sportovní aktivity, které by sloužily k odpočinku po fyzicky i duševně náročné práci. Společnost by neměla zapomínat také na rozvoj kulturního vyžití svých zaměstnanců a podporovat je v jejich rozvoji osobností. V rámci doplňkových služeb doporučuji ve spolupráci s obcí, kde se organizace A nachází, *pořádat v místní škole volnočasové akce* pro předškolní, případně i pro starší děti zaměstnanců v období letních prázdnin, kdy děti zaměstnanců nemohou využívat své školky a školy.

Spolupráce obce s podnikem (A) by vedlo ke snížení nákladů na projekty doplňkových služeb tím, že by nebylo potřeba zvláštních povolení a certifikátů (které místní škola již má), snížily by se náklady na zázemí pro práci s dětmi, kterým již obec v dobře vybavené škole disponuje. Rozvíjení těsnější spolupráce podniku s obcí by posilovalo větší ztotožnění zaměstnanců s prostředím, kde pracují.

Systém zaměstnaneckých výhod založený na příspěvku bodů do osobního zaměstnaneckého konta by se mohlo provádět podobným systémem, jako je zaveden u zdravotních pojišťoven. Zaměstnanci, který by využil služby nebo zakoupil výrobek ze stanoveného seznamu, by byl po předložení dokladu o zaplacení odečten určitý počet bodů z jeho osobního konta a následně by mu byla zaplacena poměrná, či celá částka prokázaného výdaje v nejbližším výplatním termínu společně se mzdou.

V neposlední řadě pro zvýšení loajality ke společnosti a podpoření pracovníků v mimo pracovních aktivitách bych doporučoval zavedení *rozpočtu na zaměstnanecké projekty*. Cílem projektu by měla být podpora zaměstnanců k rozvíjení jejich vlastní aktivity při stmelování kolektivu. Projekty měly by se týkat především oblastí kultury, sportu, vzdělání nebo sociální činnosti, případně životního prostředí. Roční limit finančních prostředků na projekty by byl přidělován ve dvou obdobích v rozmezí 6 měsíců (např. začátku a v polovině roku). Bylo by

vhodné stanovení minimální výše spoluúčasti zaměstnanců, např. ve výši 20 % celkové částky, aby byla vytvořena míra odpovědnosti za racionální využití získaných prostředků od zaměstnavatele. Nad čerpáním a schvalováním projektů by dohlížela komise tvořena zástupci společnosti a zástupci zaměstnanců. Přezkoumání správnosti čerpání finančních prostředků, odvolání proti zamítnutí (nepodpoření) projektu nebo kontrolu procesu schvalování projektů by měl na starost podnikový ombudsman.

Již existující benefity doporučuji *přetransformovat do konta zaměstnaneckých výhod*, aby došlo k zrovnoprávnění čerpání mezi zaměstnanci a k lepšímu zacílení zaměstnaneckých výhod na jednotlivé skupiny zaměstnanců. Výhody, které poskytují slevy zaměstnancům u jednotlivých partnerů organizace, nebo jsou řešeny formou spoluúčasti na platbě, bych zachoval mimo systém zaměstnaneckých kont.

Předložené návrhy doplňuji již existující a funkční motivační systém organizace A s cílem posílení spoluúčasti zaměstnanců na prosperitě podniku a prohloubení jeho identity a integrity s podnikem.

Mimo výše zmíněných návrhů, které zachycují zobecněné výsledky dotazníkového šetření, jež je součástí přílohy 9, je třeba upozornit na zásadní věc. Dotazníkové šetření mezi odborově neorganizovanými pracovníky prokázalo, že zástupci zaměstnavatele a zástupci odborové organizace špatně naslouchají svým zaměstnancům a spolupracovníkům. Oslovení reprezentanti zaměstnavatele a odborů své znalosti požadavků, názorů a potřeb ostatních zaměstnanců ohodnotili známkami výborně až dobře. Rozpor mezi hodnocením této problematiky je tedy zcela zřetelný, protože zaměstnanci v nadpoloviční většině odpovědí jsou nespokojeni s přístupem odborů i zaměstnavatele. Zjištěný rozpor doporučuji prověřit na větším vzorku respondentů, aby se potvrdily, či vyvrátily zjištěné velmi závažné skutečnosti.

## 5 Závěr

Kolektivní smlouvy a kolektivní vyjednávání je nedílnou součástí práce s lidskými zdroji každého většího podniku. Pokud je jednou v podniku započato kolektivní vyjednávání a vytvoří se první kolektivní smlouva, pak se tato činnost ve společnosti opakuje s pravidelností po celou její historii, což znamená věnovat této problematice permanentní pozornost. Ve vybraných třech společnostech českého průmyslu je kolektivní vyjednávání každoroční náročnou činností. Je to také proto, že jejich odbory mají nemalý vliv v celorepublikové odborové organizaci KOVO a navíc v případě sporu jsou schopny vyvolat zaměstnavateli nemalé provozní náklady.

Cílem diplomové práce bylo evaluovat kolektivní smlouvy tří největších průmyslových podniků ve vybraném odvětví v České republice. Provést jejich porovnání a navrhnout vybranému podniku úpravu jeho kolektivní smlouvy, která povede k optimalizaci procesů při kolektivním jednání a lepšímu zacílení benefitů.

Naplnění cílů diplomové práce bylo velmi náročné s ohledem na různorodost kolektivních smluv v důsledku rozdílného vývoje jednotlivých organizací, přizpůsobování si obsahu místním podmínkám, preferencím odborů a zaměstnavatele. Druhá kapitola této diplomové práce proto sloužila jako metodické vodítko pro následnou analýzu kolektivních smluv, včetně doporučení a návrhů. Základním východiskem pro druhou část byl právní rozbor dané problematiky, který je doplněn o rozbor daného problému z manažerského hlediska. Manažerské hledisko v problematice kolektivní smlouvy představuje významnou oblast, jelikož ve svém důsledku jakákoliv její slabá místa vyvolávají výdaje společností, které zvyšují náklady na vyráběný produkt.

Základními metodami kapitoly třetí byly: porovnání kolektivních smluv a jejich konfrontace s právními předpisy zabývajícími se problematikou kolektivních smluv a kolektivního vyjednávání, rozbor problematiky s odborníky ze společností A, B. Podpůrně zde byla využita adaptovaná delfská metoda. Delfská metoda byla provedena na vzorků odborářů, pracovníků zaměstnavatele, kteří mají na starost kolektivní vyjednávání a nezainteresovaných zaměstnanců. Jejím výsledkem následně bylo ověření návrhů a doporučení k optimalizaci kolektivní smlouvy a procesu kolektivního vyjednávání.

Návrhům a opatřením, které reflektují předchozí kapitoly a optimalizují kolektivní smlouvu vybrané společnosti, je věnována čtvrtá kapitola. Souhrnně řečeno, vybraná



společnost by se ve své kolektivní smlouvě měla soustředit především na dvě hlavní záležitosti. V prvním případě je to úprava procesní stránky první kapitoly kolektivní smlouvy. Byly zde zjištěny nedostatky v oblasti úpravy průběhu kolektivního vyjednávání, způsobu jednání a vnímání odborů v organizaci. V druhém případě se jednalo o úpravu odměn, jež jsou předmětem kolektivní smlouvy. Více by se společnost měla soustředit na cílení svých benefitů v zájmu vytváření užšího vztahu zaměstnavatele se zaměstnanci.

V diplomové práci byl odhalen podle mého názoru zásadní problém, který ovlivňuje složitost tvorby kolektivní smlouvy a kolektivního vyjednávání ve společnosti. Tím je vzájemný přístup zaměstnavatele k odborové organizaci a odborové organizace k zaměstnavateli, což ve svém důsledku vede ke strnulosti v komunikaci a menší pružnosti v řešení nenadálých situací.

Diplomová práce srovnala kolektivní smlouvy tří největších zaměstnavatelů v daném průmyslovém oboru a je v ní navržena optimalizace kolektivní smlouvy vybrané společnosti. Úkolem diplomové práce bylo nalezení vyvážených podmínek vedoucích k sociálnímu smíru ve vybraném podniku. Problematika kolektivního vyjednávání a kolektivní smlouvy je velmi rozsáhlá a překračuje obsah jedné diplomové práce, proto věřím, že tomuto tématu ve zmíněných třech podnicích se budou věnovat i další diplomové práce.

## Seznam použité literatury

### Monografie a periodika

ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. Přel. J. Koubek. 10. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007. 800 s. ISBN 978-80-247-1407-3.

HRUŠKA, V. *Kolektivní smlouvy a vnitřní předpisy*. Praha: Grada Publishing, 2007. 284 s. ISBN 978-80-247-1987-0.

JAKUBKA, J.; HLOUŠKOVÁ, P.; HOFMANNOVÁ, E.; KNEBL, P.; SCHMIED, Z.; TOMANDLOVÁ, L.; TRYLČ, L. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2009*. 3. vyd. Olomouc: Anag, 2009. 1095 s. ISBN 978-80-7263-496-5.

KOLÁB, V. Automobilky prodělaly miliardy eur. *Hospodářské noviny*. 1. března 2010, s. 17.

MARTINÍKOVÁ, J. *Vybrané kapitoly z pracovního práva*. Ostrava: VŠB – TU Ostrava, 2008. 86 s. ISBN 978-80-248-1810-8.

MIKOLÁŠ, Z. *Podnikání a podnik B*. Ostrava: Vysoká škola podnikání, 2006. 161 s. ISBN 80-86764-54-0.

REICHEL, J. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada Publishing, 2009. 192 s. ISBN 978-80-247-3006-6.

ULRICH, D. *Mistrovské řízení lidských zdrojů*. Přel. J. Koubek. Praha: Grada Publishing, 2009. 266 s. ISBN 978-80-247-3058-5.

## Právní předpisy

Nález Ústavního soudu ČR 11/2008.

Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Zvláštní zpráva č. 6/2006 o aspektech životního prostředí v rozvojové spolupráci Komise (podle čl. 248 odst. 4 druhého pododstavce Smlouvy o ES) (2006/C 235/01)

## Internetové zdroje

ČESKOMORAVSKÁ KONFEDERACE ODBOROVÝCH SVAZŮ. *Kolektivní vyjednávání aneb uplatnění rovnosti mužů a žen v praxi* [online]. Praha: 2007 [cit. 2010-02-18]. Dostupné z WWW: <<http://ww2.cmkos.cz/lidskezdroje/files/kolevyje.pdf>>.

*European Trade Union Confederation* [online]. 2010-01-12 [cit. 2010-01-12]. ETUC. Dostupné z WWW: <<http://www.etuc.org/>>.

*International Trade Union Confederation* [online]. 2010-01-12 [cit. 2010-01-12]. ITUC-CSI-IGB. Dostupné z WWW: <<http://www.ituc-csi.org/-home-.html?lang=en>>.

ODBOR 52. *Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR* [online]. 2010-01-12 [cit. 2010-01-12]. MPSV.cz. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/3619>>.

ODBOR 52. *Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR* [online]. 2010-01-12 [cit. 2010-01-12]. MPSV.cz. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/3856>>.

## Seznam zkratek

BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
CPI	Index spotřebitelských cen
EIA	Hodnocení dopadu na životní prostředí (Environmental Impact Assessment)
ETUC	European Trade Union Confederation
HDP	Hrubý domácí produkt
ITUC	International Trade Union Confederation
MPSV ČR	Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR
OKEČ	Odvětvová klasifikace ekonomických činností
VP	Vnitřní předpisy
ZoKV	Zákon o kolektivním vyjednávání
ZP	Zákoník práce

## Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Prohlašuji, že

- jsem byl seznámen s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 22. dubna 2010

.....

Bc. Radomír Mikoláš

Adresa trvalého pobytu studenta:

739 51 Nošovice 11

## Seznam příloh

Příloha č. 1	Informování odborů a spoluprojednávání s odbory
Příloha č. 2	Okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci
Příloha č. 3	Obsahy kolektivních smluv společností A, B, C
Příloha č. 4	Zaměstnanecké výhody organizací A, B, C
Příloha č. 5	Delfská metoda
Příloha č. 6	Dotazník společnost
Příloha č. 7	Dotazník odborová organizace
Příloha č. 8	Dotazník ostatní zaměstnanci
Příloha č. 9	Vyhodnocení dotazníkového šetření